

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE DERECHO MEXICALI

DOCTORADO EN CIENCIAS JURIDICAS



**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN CIENCIAS JURIDICAS**

TEMA:

**DESAFÍOS DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL DERECHO DEL
TRABAJO.**

PRESENTA:

JORGE ALBERTO MÁRQUEZ HERRÁN

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. OLMEDA GARCÍA MARINA DEL PILAR

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA, MÉXICO

JUNIO DE 2022

AGRADECIMIENTOS

Doctora Marina del Pilar Olmeda García, por su guía como docente y Directora de Tesis, por compartir sus conocimientos con la paciencia, constancia, dedicación, calidez y esmero que la caracterizan, siendo esto clave para la conclusión de la presente Tesis Doctoral.

Doctora Ana Edith Canales Murillo, Directora de la Facultad, por apoyarme a mí particularmente y a todos los integrantes de la generación durante un Doctorado distinto, con todas sus vicisitudes y retos que implicó la pandemia que aun vivimos.

A todos los Doctores que nos compartieron sus conocimientos al impartir las diversas asignaturas durante la etapa escolarizada del Doctorado y a los coordinadores y encargados del programa de posgrado, sin los que no hubiera sido posible culminar satisfactoriamente.

A todos mis compañeros de generación ahora Doctores, Luis Javier Garavito Torres, Yedidi Chávez Vásquez, Isaura Moreno Pérez, Alejandro Santibáñez Halphen, Paul Francisco Burruel Campos y Miguel Ángel Montesinos Cervera, por acompañarme durante este camino y haber hecho del Doctorado en Ciencias Jurídicas una experiencia enriquecedora e inolvidable.

A mi esposa, Diana Guadalupe Almaraz Robles, por todo su apoyo y comprensión durante las largas noches de estudio, a mi bebé Aranza, quien llegó a mi vida en la parte final de este camino a darme la fuerza para continuar, a mis padres y hermanos por creer en mí y alentarme hasta el final del camino.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS	1
INDICE GENERAL	3
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	25
1.1 Generalidades	27
1.2 Conceptualización de los principios del derecho del trabajo	31
CAPÍTULO II.- SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL DERECHO DEL TRABAJO	47
2.1 Antecedentes de la suplencia de la queja	49
2.2 Evolución jurídico histórica	53
2.3 La suplencia de la queja en el derecho del trabajo en la actualidad	57
CAPÍTULO III.- DERECHO CONSTITUCIONAL	71
3.1 Los derechos humanos	73
3.2 El juicio de amparo y sus principios rectores	80
3.3 Los derechos humanos y los principios rectores del juicio de amparo frente a la suplencia de la queja en el derecho del trabajo	86
CAPÍTULO IV.- DERECHO COMPARADO MÉXICO-COLOMBIA	91
4.1 Antecedentes históricos de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo en Colombia	93

4.2 Análisis comparativo de la legislación vigente en materia de suplencia de la queja en el derecho del trabajo entre México y Colombia.	98
CAPÍTULO V.- LA SITUACIÓN PATRONAL EN LA ACTUALIDAD	107
5.1 Micros, Pequeñas, Medianas y Grandes empresas	109
5.2 Formalidad e informalidad patronal	115
CAPITULO VI.- CONCLUSIONES	123
6.1 Conclusiones	125
FUENTES CONSULTADAS	133

INTRODUCCIÓN

I. Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento

La presente investigación se ubica en la línea de Generación y Aplicación del Conocimiento del Derecho Social, toda vez que aborda el tema de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, que tiene su justificación en la protección de los trabajadores, por la desigualdad notoria en la que se encuentra el sector trabajador respecto a sector patronal. Así, la suplencia de la queja es caracterizada como un derecho para el trabajador por su función equilibradora entre las dos clases sociales.

El derecho del trabajo nace como un derecho de clase que tiende a reivindicar a la clase trabajadora, tal y como establece Méndez Cruz¹ al concluir que el Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales, con el fin de conseguir un equilibrio entre patrones y trabajadores.

Atendiendo a los antecedentes del derecho del trabajo, tenemos que primeramente nace el Derecho del trabajo, como un derecho de nuevo de clase, de y para los trabajadores, y con el afán de proteger y reivindicar a los trabajadores de todos los abusos que sufrían por parte de los patrones, posteriormente se instituye la figura central que analizaremos que es la Suplencia de la Queja, la cual opera únicamente en favor de la clase trabajadora.

II. Elección y delimitación del tema

Se observa que la suplencia de la queja en esta materia se realiza en forma irregular por parte de los juzgadores del Poder Judicial Federal con posibles excesos o contradicciones al omitir las reglas, principios y directrices que regulan al derecho del trabajo y los principios que rigen al juicio de amparo. Como consecuencia de esta interpretación y aplicación de los juzgadores se presentan en consecuencia violaciones

¹ Méndez Cruz, José, Derecho Laboral un enfoque práctico, Mc Graw Hill, México, 2009.

al marco jurídico aplicable, desde el ámbito constitucional, la legislación reglamentaria laboral, la ley de amparo y la jurisprudencia.

La suplencia de la queja en el derecho del Trabajo a través del tiempo ha cambiado su alcance y aplicación, sin alcanzar una armonía, primeramente por las diversas modificaciones que ha sufrido la legislación constitucional y reglamentaria, así como por las jurisprudencias e interpretaciones que emiten los órganos del Poder Judicial Federal, las que se fundamentan en principios generales y de justicia social atemporales que merecen un análisis exhaustivo y adecuado a la realidad para su aplicación.

Las diversas modificaciones a la suplencia de la queja en el derecho del trabajo provoca una progresividad, que se ha adecuado de momento a momento, lo que en ocasiones puede exceder los límites previstos para esta figura y en algunos casos aplicarse a criterio de los juzgadores encargados y obligados de suplir al quejoso. En esta situación, se propician incongruencias en relación al alcance y uso que cada autoridad da a la normatividad al momento de aplicar la suplencia de la queja en favor del trabajador, y resolver un conflicto sin atender los agravios que realmente consideraba el impetrante le causaban perjuicio.

En los últimos años, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, han ampliado el uso y los supuestos de aplicación de la suplencia de la queja en favor del trabajador, atendiendo a la normatividad aplicable a nivel federal, por ende, la normatividad y problemática es la misma a nivel nacional. Atendiendo este aspecto, el análisis del tema se enfoca y delimita a las resoluciones que emiten los juzgados y tribunales pertenecientes al Poder Judicial de la Federación en los juicios de amparo radicados en la Ciudad de Mexicali, Baja California.

La delimitación espacial del tema o estudio del caso se enfoca en las resoluciones que emiten los Juzgados Federales de la Ciudad de Mexicali, en consideración a que la normatividad que da vida a la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, tiene un ámbito espacial de validez para toda la República Mexicana, por lo que las resoluciones

locales se fundamentan en la legislación federal y son aplicadas por la misma autoridad en los procedimientos en todo el país.

Cabe precisar, que no obstante que se analizaran resoluciones donde se aplica la suplencia por parte de los Juzgadores de la Ciudad de Mexicali, resulta necesario el estudio íntegro de la normatividad relacionada con la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo y del Juicio de Amparo, por ser este último el procedimiento donde es aplicada la figura central de la presente investigación.

Así la delimitación temporal de esta investigación se establece a partir de septiembre de 1995, fecha en la que se publicó la jurisprudencia que vino a revolucionar la forma en que debía aplicarse esta figura procesal el Derecho del Trabajo. Toda vez que a partir de esa fecha se modificaron los alcances de esta figura, con la publicación de la jurisprudencia identificada con el número de registro 200727², con la que se reestructuró la aplicación y alcance de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.

² SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O AGRAVIOS. La Jurisprudencia 47/94 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro: "SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA", establece que para la operancia de la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador es necesario que se expresen conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, criterio que responde a una interpretación rigurosamente literal del artículo 76 bis de la Ley de Amparo para negar al amparo promovido por el trabajador el mismo tratamiento que la norma establece para el amparo penal, a través de comparar palabra a palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, cuando que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías lleva a concluir que la diversa redacción de una y otra fracciones obedeció sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y convertir en texto positivo la jurisprudencia reiterada tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquélla, pero de ello no se sigue que la intención del legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro caso. Por ello, se estima que debe interrumpirse la jurisprudencia de referencia para determinar que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aún ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, criterio que abandona las formalidades y tecnicismos contrarios a la administración de justicia para garantizar a los trabajadores el acceso real y efectivo a la Justicia Federal, considerando no sólo los valores cuya integridad y prevalencia pueden estar en juego en los juicios en que participan, que no son menos importantes que la vida y la libertad, pues conciernen a la subsistencia de los obreros y a los recursos que les hacen posible conservar la vida y vivir en libertad, sino también su posición debilitada y manifiestamente inferior a la que gozan los patrones.

Es pertinente destacar que no obstante la delimitación temporal, es necesario establecer brevemente los antecedentes históricos del derecho del trabajo y de la suplencia de la queja, para comprender los orígenes, razones y motivos de su nacimiento. Con esto, se estará en condiciones de analizar su evolución y contrastar su aplicación en el presente, frente a los principios, reglas, directrices y derechos humanos que deben prevalecer en todo momento.

Cabe precisar, que se realizará un análisis de derecho comparado con Colombia, se eligió este país por diversas razones, entre las que destacan la similitud en sus sistemas jurídicos, además del destacado progreso jurídico que la materia laboral ha experimentado en dicho país.

III. Planteamiento del problema

Se observa que los juzgadores aplican la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, únicamente en favor del trabajador, sin que exista un criterio de aplicación unificado. Se considera que esta situación procesal laboral puede ser calificada como un exceso en las facultades del juzgador al pasar por alto reglas, principios y directrices del derecho del trabajo y del mismo juicio de amparo establecidos en la ley fundamental y sus leyes reglamentarias.

El problema se centra en que al momento de aplicar la suplencia de la queja, se requiere armonizar su aplicación con la normatividad correspondiente, resultando complicado, toda vez que la suplencia de la queja nace como una excepción al principio de estricto derecho, situación que violenta la garantía de seguridad jurídica y acceso a la justicia del patrón, en aras de proteger a la clase menos privilegiada, aclarando que debe abordarse un estudio enfocado en determinar si en la actualidad el trabajador pertenece a una clase menos privilegiada o desprotegida que requiere de la intervención del Estado en su favor.

Por otra parte, y como resultado de la aplicación de la suplencia de que queja, se coloca al juzgador en una posición parcial, respecto de los beneficios que pudiese otorgar únicamente al trabajador, al colocarlo en una posición de juez y parte, lo que se traduce en una posición parcial y una carga de trabajo extraordinaria a los juzgadores respecto de defensas deficientes de los trabajadores únicamente.

Derivado de lo anterior, se llega a la conclusión de que resulta necesario un análisis de los alcances y criterios establecidos por la Ley de Amparo y la jurisprudencia, a efecto de determinar si existe armonía entre la normatividad aplicable al Derecho del Trabajo, respecto de los lineamientos impuestos para la aplicación de la suplencia de la queja en favor del trabajador. Es necesario determinar si la suplencia de la queja se aplica en forma uniforme, sin vulnerar derechos humanos, reglas, principios y directrices reconocidos en el bloque constitucional vigente y sus leyes reglamentarias.

Cabe aclarar que los diferentes juzgadores del Poder Judicial de la Federación, deben de contar con criterios uniformes al resolver una controversia en uso de sus facultades y observar los lineamientos, principios y reglas establecidas en la normatividad aplicable en forma uniforme, imparcial y congruente, otorgando seguridad jurídica a los justiciables.

La pregunta que se plantea es la siguiente: ¿Es posible que los juzgadores del Poder Judicial Federal apliquen la suplencia de la queja en favor de trabajador, aún en ausencia de agravios, en forma uniforme, sin excederse en su aplicación, sin violentar las reglas, principios y directrices establecidos para el Derecho del Trabajo y para el juicio de Amparo, respetando los derechos humanos y sin que el juzgador adopte una posición parcial en perjuicio de terceros?

IV. Objetivos

4.1. Objetivo central

Analizar la forma en que la normatividad delimita el actuar de los juzgadores del poder judicial federal al aplicar la suplencia de la queja, sin unificar criterios y al dejar de aplicar las reglas, principios y directrices establecidos para el Derecho del Trabajo y el juicio de Amparo, en perjuicio de alguna de las partes al interpretar conceptos de violación no invocados en los juicios de amparo a la luz del marco jurídico aplicable a la suplencia de la queja en sus bases constitucionales y reglamentarias.

4.2. Objetivos secundarios

- Analizar la doctrina y los antecedentes de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.
- Examinar la normatividad vigente aplicable a la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, a efecto de determinar si la interpretación es realizada conforme a las reglas, principios y directrices constitucionales y reglamentarias establecidas para esta figura jurídica en el derecho del trabajo y en el juicio de amparo.
- Contrastar las semejanzas y diferencias de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo con instituciones procesales similares, entre el derecho del trabajo extranjero y el derecho mexicano, a través del método comparativo.
- Examinar la producción de ejecutorias emitidas por el Poder Judicial Federal, relativos a los supuestos y alcances otorgados a la suplencia de la queja.
- Plantear y orientar propuestas de solución para el mejoramiento de la aplicación armónica de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, en las que no se omitan las reglas, principios y directrices de esta disciplina jurídicas y del juicio de amparo, acorde a las necesidades del presente.

V. Hipótesis

5.1 Hipótesis central

Los juzgadores del Poder Judicial Federal pueden aplicar la suplencia de la queja, aún en ausencia de agravios, en forma uniforme sin excederse en su aplicación, sin violentar los principios, reglas y directrices del Derecho del Trabajo y del Juicio de Amparo, así como los derechos humanos. El juzgador no debe asumir una posición parcial, en respeto a esta importante figura procesal para que esta sea aplicada acorde a su naturaleza y alcances jurídicos.

5.2. Hipótesis secundarias

- Existe carencia o falta de reglamentación respecto de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.
- La falta de regulación provoca que los juzgadores apliquen la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, sin reglas claras y como una excepción a diversos principios del Juicio de Amparo, que en ocasiones puede provocar excesos o aplicaciones inexactas por parte del juzgador.
- Debe reglamentarse en forma armónica la suplencia de la queja.
- La constitución, la Ley de Amparo y la Ley Federal del Trabajo realizan una distinción de trato en perjuicio del patrón, en atención a la tendencia proteccionista del Derecho del Trabajo respecto de la clase trabajadora frente al patrón.

VI. Justificación y antecedentes

6.1. Justificación

La presente investigación resulta de interés ya que se realiza en torno a la forma irregular en la que se aplica la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, por parte de los juzgadores del Poder Judicial Federal, sus posibles excesos o contradicciones al

omitir las reglas, principios y directrices que regulan al derecho del trabajo y los principios que rigen al juicio de amparo, resultando en consecuencia violaciones al marco jurídico aplicable, tanto el establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley de Amparo y la Jurisprudencia.

La suplencia de la queja en el derecho del Trabajo a través del tiempo ha modificado su alcance y aplicación, sin lograrse armonía, primeramente por las diversas modificaciones que ha sufrido la legislación constitucional y reglamentaria, así como por el establecimiento de diversas jurisprudencias e interpretaciones que emiten los órganos del Poder Judicial Federal, las que se fundamentan en principios generales y de justicia social atemporales que merecen un análisis exhaustivo y adecuado a la realidad para su aplicación.

Las diversas modificaciones a la suplencia de la queja en el derecho del trabajo provoca una progresividad que se ha adecuado de momento a momento, lo que en ocasiones puede exceder los límites previstos para esta figura y en algunos casos aplicarse a criterio de cada uno de los juzgados encargados y obligados de suplir al quejoso, lo que propicia incongruencias en cuanto al alcance y uso que cada autoridad da a la normatividad al momento de aplicar la suplencia de la queja en favor del trabajador y resolver un conflicto sin atender los agravios que realmente consideraba el impetrante le causaban perjuicio.

El tema resulta de importancia para el derecho, toda vez que, con la presente investigación, se busca determinar cómo podría aplicarse la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo en forma correcta y congruente con los principios reglas y directrices aplicables en el Derecho del Trabajo y los derechos humanos reconocidos por la legislación en favor de las personas.

Se pretende determinar la legalidad y alcance que debe tener la suplencia de la queja para evitar que en los términos que se aplica, como una excepción a la regla general establecida por los principios rectores del juicio de amparo como lo es el de

estricto derecho, al suplir la queja en favor del trabajador, aun en ausencia de agravios, sin que se aplique en forma diferenciada y en contravención de los principios generales del Derecho del Trabajo y de la Justicia Social y con esto evitar trastocar el derecho humano a la legalidad y acceso a la justicia.

Además de lo anterior se pretende dilucidar si la aplicación de la suplencia establecida en el artículo 79³ Fracción VI de la Ley de Amparo y sus reformas, tendientes a ampliar el campo de aplicación de la suplencia de la queja, incluido el Derecho del Trabajo, en atención a la tendencia de aplicar dicha suplencia en toda materia relacionada con el Derecho Social y determinar si esto se ha realizado en forma armónica respecto del resto de la legislación aplicable, sin dejar de atender a los principios aplicables y los diversos derechos humanos reconocidos en el bloque de constitucionalidad, lo anterior es así, toda vez que es de interés de la sociedad el que se reconozcan y hagan valer un mayor número de derechos en favor de las personas, siempre y cuando estos derechos no se contrapongan.

³ Artículo 79. La autoridad que conozca del juicio de amparo deberá suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios, en los casos siguientes: I. En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en normas generales que han sido consideradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Plenos de Circuito. La jurisprudencia de los Plenos de Circuito sólo obligará a suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios a los juzgados y tribunales del circuito correspondientes; II. En favor de los menores o incapaces, o en aquellos casos en que se afecte el orden y desarrollo de la familia; III. En materia penal: a) En favor del inculcado o sentenciado; y b) En favor del ofendido o víctima en los casos en que tenga el carácter de quejoso o adherente; IV. En materia agraria: a) En los casos a que se refiere la fracción III del artículo 17 de esta Ley; y b) En favor de los ejidatarios y comuneros en particular, cuando el acto reclamado afecte sus bienes o derechos agrarios. En estos casos deberá suplirse la deficiencia de la queja y la de exposiciones, comparecencias y alegatos, así como en los recursos que los mismos interpongan con motivo de dichos juicios; V. En materia laboral, en favor del trabajador, con independencia de que la relación entre empleador y empleado esté regulada por el derecho laboral o por el derecho administrativo; VI. En otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación evidente de la ley que lo haya dejado sin defensa por afectar los derechos previstos en el artículo 1o de esta Ley. En este caso la suplencia sólo operará en lo que se refiere a la controversia en el amparo, sin poder afectar situaciones procesales resueltas en el procedimiento en el que se dictó la resolución reclamada; y VII. En cualquier materia, en favor de quienes por sus condiciones de pobreza o marginación se encuentren en clara desventaja social para su defensa en el juicio. En los casos de las fracciones I, II, III, IV, V y VII de este artículo la suplencia se dará aún ante la ausencia de conceptos de violación o agravios. La suplencia de la queja por violaciones procesales o formales sólo podrá operar cuando se advierta que en el acto reclamado no existe algún vicio de fondo.

Asimismo, se deberá de analizar los hechos y el contexto histórico que dieron nacimiento a la figura de la suplencia de la queja, así como la situación jurídica, económica y social que se vive en la actualidad por las clases sociales, para determinar si subsisten los motivos por los cuales dicha figura busca el equilibrio de las clases sociales al otorgar beneficios únicamente a la clase trabajadora como medio de reivindicación de sus derechos.

Si bien la suplencia de la queja se encuentra consagrada constitucionalmente en el artículo 107 y establece que será procedente de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria. La suplencia se reglamenta en la Ley de Amparo, como un deber de las autoridades de aplicarla en favor del trabajador, sin que se realice referencia alguna a los principios, reglas y directrices establecidas en el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria. Los límites de la suplencia de la queja quedan al arbitrio del operador jurídico, por la falta de claridad de la reglamentación actual.

Otra posible solución al problema, pudiera resultar al aplicar la deficiencia de la queja establecida en el artículo 107 fracción V, en forma uniforme sin excederse en su aplicación, sin violentar los principios reglas y directrices del derecho del trabajo y del juicio de amparo, así como derechos humanos de terceros y sin que el juzgador se ponga en una posición parcial, al modificar el alcance de dicha figura, específicamente respecto de que la suplencia que únicamente aplica en favor de la parte trabajadora, toda vez que la justificación de la distinción de trato, radica en la desigualdad procesal entre las partes.

En relación a la desigualdad procesal de las partes y el principio de justicia distributiva, es necesario realizar un estudio en el cual se analice si la desigualdad procesal establecida como principio en el artículo 123 de la constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo de 1930, aún existe entre patrones y trabajadores con la misma magnitud y consecuencias y si con su aplicación no se vulnera algún derecho humano reconocido por la constitución, ya que se consideró en aquel momento que el patrón cuenta con mayores posibilidades económicas y por ende puede acceder a servicios de asesores más capacitados.

En razón de lo anterior, una posible solución es el atender a los derechos humanos y principios aplicables a estos, debido a que los derechos humanos reconocidos en la Constitución, los Tratados Internacionales y el principio pro persona, garantizan la protección más amplia de los derechos de las personas y esto nos podría llevar al supuesto de procedencia de la suplencia de la queja, incluso en beneficio del patrón, toda vez que se realiza una distinción de trato en perjuicio del patrón y los principios aplicables en materia de derechos humanos, atendiendo a los principios del Derecho del Trabajo establecidos a principios del siglo pasado.

En conclusión, se podría reglamentar la suplencia de la queja dentro del Derecho del Trabajo y no solo en el Derecho Constitucional, al atender a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales, así como al ajustar los principios reglas y directrices aplicables en el Derecho del Trabajo a la situación jurídico económica-social que se presenta en México y con esto resolver el problema del alcance y aplicación de la figura jurídica de la suplencia de la queja, al aplicar dicha figura sin distinción, respetando sus derechos humanos y como resultado la obtención de justicia imparcial que corresponda a los hechos mencionados por las partes y no solamente aquellos que beneficien al trabajador.

6.2. Antecedentes

Como antecedentes de la suplencia de la queja, debemos analizar el nacimiento del Derecho del Trabajo y la lucha de clases que dio motivo a esta nueva rama del derecho, atendiendo a su finalidad y peculiaridades que propiciaron un derecho proteccionista en beneficio de la clase trabajadora.

De la revisión de estos antecedentes, se encuentra que como lo expone Humberto Enrique Ruiz Torres “no es hasta la Constitución de 1917 cuando por primera vez se integró a la legislación, la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja, misma que

no procedía en el Derecho del Trabajo y no es hasta la reforma de 1951 cuando se modificó el esquema al plantearla procedente en favor del trabajador.⁴”

La jurisprudencia aplicable a la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, fue la que determinó y modificó el alcance de lo establecido por la fracción V del artículo 79 de la Ley de Amparo, previo a la reforma más reciente del artículo de la ley reglamentaria, el que establece el deber de la autoridad que conozca del juicio de amparo, de suplir la deficiencia de la queja en el derecho del trabajo, únicamente en favor del trabajador, lo que hace necesario para esta suplencia la existencia de un agravio o una causa de pedir, aunque esta fuese deficiente, al atender al principio de estricto derecho.

Posteriormente se emitió la jurisprudencia identificada con el número de registro 200727, en la que se equiparó el alcance la suplencia establecida en la fracción II del artículo 79, el que establece que operará la suplencia de la queja en materia penal, aun en ausencia de conceptos de violación o de agravios por parte del reo, al estimarse que la intención del legislador no fue la de regular en forma distinta las materias laboral y penal, y que la razón por la que se estableció de esa forma, fue a consecuencia de una jurisprudencia en materia penal, mismo supuesto en el que se situó con la jurisprudencia al Derecho del Trabajo.

Genaro Góngora Pimentel expone que “el principio que rige el juicio de amparo denominado de estricto derecho significa que en las demandas de amparo, únicamente se deben analizar y estimar los conceptos de violación aducidos en dicha demanda, en los términos precisos en que se haya formulado, sin que sea posible que la autoridad de control pueda formular consideraciones respecto de la cuestión constitucional, que no se hayan hecho valer estrictamente por el quejoso.⁵”

⁴ Ruiz Torres, Humberto Enrique, Curso General de Amparo, México, Oxford, 2012, p. 146.

⁵ Genaro Góngora Pimentel, introducción al estudio del juicio de amparo, 12ª ed., México, Porrúa 2010, P. 567.

En atención a lo establecido por la jurisprudencia, se observa que la suplencia de la deficiencia de la queja es una excepción a dicho principio, toda vez que se omite su observancia y la autoridad, emite conclusiones respecto de agravios no expuestos por el quejoso en la demanda de garantías.

Asimismo el criterio de Genaro Góngora Pimentel en relación a la evolución de la suplencia de la deficiencia de la queja es favorable, al establecer que se debe de aplaudir la última adición a la ley de amparo⁶, refiriéndose que con esta facultad, los jueces de amparo aptos y honorables, pueden manejar discrecionalmente la suplencia de la deficiencia de la queja y en casos ominosos y salvar de una injusticia monstruosa al quejoso, respetándose con esto el derecho humano al acceso a la justicia establecido en el artículo 17⁷ constitucional..

Por otra parte, se encuentran asimismo teorías que califican desfavorablemente a la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja en favor del trabajador, como la opinión de Ignacio Burgoa O. en la que refiere que “la extensión de los casos de suplencia podrían parecer exageradas, situación que será analizada en la presente investigación.

8“

⁶ Genaro Góngora Pimentel, op cit, P. 587.

⁷ Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. 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. Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos. Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial. Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes. Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones. La Federación y las entidades federativas garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público. Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil

⁸ Ignacio Burgoa O., Principios Fundamentales del Juicio de Amparo, 43ª ed., México, Porrúa, 2009, p.308.

En el mismo sentido, Humberto Ruiz Torrez realiza consideraciones críticas en relación a las desventajas de la suplencia de la deficiencia de la queja, refiere que “se puede desnaturalizar el juicio de amparo en un procedimiento tutelar que deje en desventaja a las demás partes, que el juzgador puede perder imparcialidad, que los juzgadores indebidamente asuman cargas indebidas de trabajo, estimula la falta de estudio y preparación profesional y que hace parecer inútil la tarea del Instituto Federal de la Defensoría Pública.⁹”

Existen también criterios intermedios, como lo expuesto por Eduardo Ferrer Mac-Gregor, quien establece que “es correcto el aplicar la suplencia de la deficiencia de la queja para situaciones y formalismos absurdos, pero que sin embargo es preciso no transgredir sus límites naturales, los cuales no son claros y precisos, por lo que en la investigación se efectuará un análisis de los límites jurídicos de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.¹⁰”

Se observa así, que existen diversos criterios en relación a la aplicación de la suplencia de la deficiencia de la queja en el Derecho del Trabajo. Algunos de ellos ven el lado positivo y elogian su evolución, atendiendo a que se beneficia a la clase vulnerable en busca justicia por parte de los juzgadores y la otra corriente que establece que la legislación y los juzgadores se han excedido al establecer y aplicar ampliamente la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja, y en su búsqueda de justicia hacia el quejoso, pudiera llegarse a vulnerar principios reglas y directrices jurídicas y propiciar a su vez una injusticia hacia una tercera persona.

De los estudios, criterios y corrientes antes analizados, se concluye que ninguno de ellos intenta resolver los problemas y contradicciones que se generan con la aplicación de la figura de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, sino que, solamente se limitan a mencionar dichos conflictos sin establecer una posible solución, la que será el objetivo general de la presente investigación.

⁹ Humberto Ruiz Torrez, op cit, p 365.

¹⁰ Eduardo Ferrer Mac-Gregor, El nuevo Juicio de Amparo, México, Porrúa, P. 203.

VII. Marco Teórico

Para el desarrollo de la presente investigación, se considera necesario, primeramente, el realizar un análisis de lo expuesto por los autores clásicos del derecho del trabajo como las obras de Trueba Urbina¹¹, Mario de la Cueva¹², Baltazar Cavazos¹³ y Néstor de Buen Lozano¹⁴. Se encuentran autores que han trabajado el tema en artículos de reciente publicación como, Jaime Ariel Campuzano¹⁵ y Pedro Fernando Reyes Colín¹⁶, y en materia de amparo Genaro Góngora Pimentel¹⁷ e Ignacio Burgoa¹⁸. Cabe considerar que nos allegaremos también para este estudio al análisis de estadísticas y jurisprudencias que abordan el tema desde el ámbito del derecho del trabajo como del juicio de amparo, sobre la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo y por supuesto la legislación aplicable a la figura central de la investigación.

De igual forma y a efecto de reforzar la investigación, las conclusiones y la o las posibles soluciones al problema planteado, se realizará un ejercicio de análisis de derecho comparado, entre la legislación mexicana y la legislación de Colombia, a efecto de analizar si cuentan con una figura similar y si su aplicación o regulación puede favorecer a la presente investigación.

En la revisión bibliográfica realizada, se identificó que existe una producción doctrinal escasa en esta materia, específicamente en relación al problema como se desarrolla y que vamos a abordar, en razón de que, en forma continua, evoluciona el alcance de esta figura a la luz de la nueva regulación constitucional en materia de derechos humanos. Por lo que es necesario debatir y argumentar respecto de la

¹¹ Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1981.

¹² De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1966.

¹³ Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo Mexicano, México, Trillas 2012.

¹⁴ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 2006.

¹⁵ Allier Campuzano Jaime, Naturaleza y Alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en amparo laboral, Porrúa, México, 2003.

¹⁶ Reyes Colín, Pedro Fernando, La suplencia de la deficiencia de la queja: una cuestión de orden público, "revista bimestral de la Dirección General de Asuntos Jurídicos", May-Jun 1990.

¹⁷ Góngora Pimentel Genaro, introducción al estudio del juicio de amparo, 12ª ed., México, Porrúa 2010.

¹⁸ Burgoa O. Ignacio, Principios Fundamentales del Juicio de Amparo, México, Porrúa, 2009.

procedencia de los principios, reglas y directrices del derecho del trabajo y del juicio de amparo, establecidos en la Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1930.

VIII. Metodología

Para desarrollar la tesis doctoral se aplicará el método deductivo, llevado a cabo a través de la investigación documental, toda vez que se analizará doctrinalmente y en forma previa al desarrollo de la problemática central del tema, los antecedentes, principios y conocimientos generales históricos que dieron nacimiento a la figura denominada suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo y posterior a ello se analizará la problemática sistemáticamente al comparar la legislación existente en México respecto de lo regulado en otro país en forma exegética, para concluir con propuestas de solución.

En gran medida se realizará una investigación documental la que se basará, en bibliografía relacionada con la figura de la suplencia de la queja y del juicio de amparo, lo anterior a efecto de analizar cada uno de los capítulos y áreas de interés de la investigación, iniciando con antecedentes, contexto histórico, evolución de la suplencia, situación actual y con esto, estar en posibilidad de emitir las conclusiones que se consideren adecuadas.

Se dividirán en fuentes primarias como lo son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Amparo y la jurisprudencia y como fuentes secundarias serán libros y artículos científicos de autores especializados en Derecho del Trabajo y Amparo, específicamente relativos a temas con relación directa o transversal con la Suplencia de la Queja en el Derecho del Trabajo, de los cuales se hará un análisis descriptivo y posteriormente analítico.

En conclusión, se utilizarán los métodos deductivo, exegético, histórico, de análisis y sistemático, apoyándose lo anterior con la técnica de investigación documental.

IX. Esquema Preliminar

Introducción

1. Suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.
 - 1.1 Antecedentes históricos de la suplencia de la queja.
 - 1.2 Evolución jurídico-histórica de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.
 - 1.3 La suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo en la actualidad.
2. La suplencia de la deficiencia de la queja en el Derecho del Trabajo en Colombia.
 - 2.1 Antecedentes históricos de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo en Colombia.
 - 2.2 Análisis comparativo de la legislación vigente en materia de suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo entre México y Colombia.
 - 2.3 Conclusiones.
3. Análisis del problema en términos de la legislación actual.
 - 3.1 Análisis del problema en atención a los alcances y lineamientos establecidos por las tesis y jurisprudencias aplicables.
 - 3.2 Análisis del problema en atención al principio pro-persona y a los principios establecidos en el bloque de constitucionalidad aplicable.
4. Propuesta y posible solución al problema y/o conclusiones obtenidas de la investigación.

X. Cronograma

	Trabajo a realizar	Temporalidad
1	Elaboración del protocolo preliminar	6 meses
2	Consultar fuentes bibliográficas, obtención de los antecedentes históricos, su evolución y situación actual en México.	6 meses

3	Obtención de información, consulta y análisis comparativo de la suplencia de la queja entre las legislaciones de México e Italia	6 meses
4	Análisis de ejecutorias emitidas por el Poder Judicial federal donde aplican la Suplencia de la Queja y obtención de opiniones por entrevistas.	6 meses
5	Análisis y sistematización de la información recopilada y elaboración de conclusiones	6 meses
6	Elaboración de propuestas de posible solución y conclusión de Tesis Doctoral.	6 meses

CAPÍTULO I.- PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Generalidades

A efecto de iniciar la presente investigación, se considera importante el establecer cuáles son los principios que rigen el derecho del trabajo en México, lo anterior a efecto de sistematizar y llegar a un mejor entendimiento de la figura central que nos ocupa, consistente en la suplencia de la queja en el derecho del trabajo.

Como indica María Elena Moreno, el propósito del derecho laboral es llevar a cabo un equilibrio entre los factores de producción y la justicia social para la clase trabajadora, para lo cual consigna una serie de principios a favor de los trabajadores, a partir de la constitución y en las leyes secundarias con el fin de reivindicarlos en sus derechos y garantías de seguridad jurídica, libertad e igualdad, contenidos en diversos artículos constitucionales y en la Ley Federal del Trabajo.¹⁹

Se puede establecer que la función equilibradora y la situación de desventaja fuertemente marcada, en que se encontraba la clase trabajadora frente a la patronal, fue la que dio nacimiento a diversos principios de corte reivindicatorio en beneficio exclusivo de la clase trabajadora, los cuales analizaremos en este capítulo de forma independiente.

La constitución de 1917 estableció por primera vez en México un derecho del trabajo de forma real, como parte del derecho positivo, atendiendo a las necesidades y a la situación que vivía la clase trabajadora en el país, tomando en cuenta sus demandas y exigencias objeto de la lucha de clases, que se vivió como consecuencia de la inconformidad y la exigencia social, estableciéndose principios que vendrían a delimitar toda legislación o actuar jurisdiccional relativo al derecho del trabajo.

¹⁹ Moreno Hernández, María Elena, Principios del Derecho Laboral en la Ley y la Constitución. México, 20 de diciembre de 2021, <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/e82cd43b-9ee5-4153-af2f-c32aa4cfc17f/U000304135201/index.html>.

En palabras de Benito Pérez, se puede entender por principios del derecho del trabajo, a los principios inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría, si estuviese presente, o hubiese resuelto de prever el caso, entendiéndose con esto que toda norma secundaria derivada de los principios del derecho del trabajo, establecidos por el constituyente, deberían de atender a los principios previamente establecidos, salvo modificación que solo el constituyente puede realizar²⁰.

Desde la promulgación de la constitución mexicana de 1917, año en el que se asume como formal, el nacimiento del moderno derecho del trabajo, donde además, se determinan los principios jurídicos fundamentales regulatorios de la relación de trabajo y los derechos básicos de los trabajadores; se da un reconocimiento y legitimación al movimiento obrero organizado, basado en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y vida, con la tarea cotidiana de los sindicatos, tal como lo establece su objetivo primordial de existencia, que será el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados²¹.

En palabras de Néstor De Buen Lozano, la palabra “equilibrio” ha tenido un significado propio en nuestro derecho laboral. Hay algo de tradición que no puede ser ignorado. Es cierto que equilibrio puede equivaler a armonía y a medida, como señala el diccionario, pero lo importante es la manera como debe de alcanzarse. Para ello no podemos limitarnos a una simple y gramatical interpretación, sino que debemos atender al sentido general de nuestra legislación laboral.

En otras palabras, la declaración programática del artículo 2, en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir ese equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales, deberá ser analizada contemplando cómo funcionan esas normas, y quien lo haga advertirá cómo nuestra legislación laboral, con todas las

²⁰ Pérez, Benito, Derecho del trabajo, Argentina, Astrea, 1983, p 87.

²¹ Kurczin Villalobos, Patricia, Tena Suck, Rafael, temas selectos del derecho del trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2014, p. 10.

limitaciones que tiene, es protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo. Equilibrio significa, entonces, proporcionalidad y medida, pero no actitud imparcial ni arbitraje del Estado ante dos contendientes de fuerzas niveladas.²²

El derecho del trabajo vigente cuenta con una serie de principios con diversas características que lo rigen y delimitan su alcance y aplicación, y como señala Ricardo Méndez, existen diversos principios los cuales señala como principios rectores, realizando un listado de ellos, dentro de los cuales incluye 7 principios, los cuales se enlistan a continuación y los cuales se desarrollaran en la presente investigación de forma independiente.

El trabajo como un Derecho y un deber social.

Libertad de empleo.

Trabajo digno o decente.

Igualdad.

Estabilidad en el empleo.

Aplicación de la norma más favorable al trabajador.

Suplencia de la queja²³.

Existen otros principios del orden sindical, que de igual forma rigen el derecho del trabajo y se pueden considerar principios rectores, aplicables de manera específica a las instituciones sindicales, que otorgan fuerza legal desde su constitución y en su actuar cotidiano, los cuales nos dice Miguel Bermúdez Cisneros a su criterio son 4 los cuales de igual forma se indican a continuación.

De libertad sindical.

²² De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 2002, p83.

²³ Méndez Cruz, José Ricardo, Derecho laboral enfoque práctico, México, McGraw Hill, 2014, p.9.

De democracia sindical.
De representatividad sindical.
De autonomía sindical²⁴.

Además de los anteriores, existen otros principios en la Ley laboral secundaria, en su apartado procesal, donde se aprecian diversos lineamientos que deben de atender a los principios establecidos en la constitución y que antes se mencionaron, los cuales se pueden encontrar en la Ley Federal del Trabajo y según el libro de temas selectos de derecho laboral, son los siguientes.

Gratuidad.
Inmediatez.
Oralidad predominante.
Instancia de parte.
Tutela en beneficio del trabajador.
Inmutabilidad del proceso.
Facultad para regularizar el procedimiento²⁵.

Cabe precisar, que la reforma constitucional de 24 de febrero de 2017, sirvió como punto de partida del nuevo derecho procesal laboral, donde se desprende la voluntad del constituyente de generar un sistema judicial basado en diversos principios rectores, en ese sentido Sergio Javier Molina Martínez refiere que los principios rectores del nuevo sistema de justicia laboral, son los enlistados a continuación.

Conciliación previa y obligatoria.
Justicia laboral a cargo de los poderes judiciales federales y locales.
El fortalecimiento de la negociación colectiva de sindicalización²⁶.

²⁴ Bermudez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, México, Oxford, 2016, p 284.

²⁵ Kurczin Villalobos, Patricia, Tena Suck, Rafael, Temas selectos del derecho del trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 2014, p. 177.

²⁶ Molina Martínez, Sergio Javier, El nuevo sistema de justicia laboral en México, México, Porrúa, 2021, p 88.

Aunado a lo anterior, debemos de tomar en cuenta que la Ley Federal del Trabajo en su reforma de 01 de mayo de 2019, establece diversos principios procesales, como consecuencia directa y lógica de las reformas constitucionales y la adecuación necesaria de la ley reglamentaria, a los principios procesales antes referidos, se adicionaron algunos en el artículo 685 de la Ley federal del Trabajo²⁷.

Inmediación.

Continuidad.

Celeridad.

Veracidad.

Concentración.

Economía.

Sencillez procesal.

Público.

Conciliatorio.

1.2 Conceptualización de los principios del derecho del trabajo

Tal y como se adelantó previamente, procederemos al análisis de cada uno de los principios antes referidos, iniciando por el principio rector denominado “el trabajo como un Derecho y un deber social, este se define claramente en palabras de Mario de la Cueva de la siguiente manera:

²⁷ Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.- El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediatez, inmediación, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio. Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al 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. 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 ésta.

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo, en el pasado, significó la obligación del estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino, en el presente, el derecho del hombre a la existencia, es decir: la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades²⁸.

Se puede resumir el principio del trabajo como un derecho y un deber social, en la correlativa obligación que tiene el Estado de aportar los elementos y las condiciones idóneas para el desarrollo de las actividades económicas y de la clase trabajadora de aprovechar esas condiciones y desarrollar alguna de esas actividades productivas en beneficio de la sociedad.

El principio denominado libertad de empleo, encuentra su fundamento en el artículo 5º constitucional el cual establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos

²⁸ De la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, p108 y 109.

que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley reglamentaria, determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona²⁹.

²⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 5°, 5 de febrero de 1917, México.

Lo expuesto anteriormente en relación a la libertad de empleo, se resume y define de manera precisa por Cesar Landa quien establece que la libertad de trabajo está constituida por un conjunto de decisiones asociadas al trabajo. Así, forma parte de dicha libertad el derecho a decidir si trabajar o no trabajar, así como a trabajar por cuenta propia (trabajo independiente) o para otros (trabajo subordinado o dependiente). También la libertad de trabajo comprende el derecho a cambiar libremente de empleo o a decidir ya no trabajar (derecho de cese)³⁰.

Para acotar el principio relativo al trabajo digno o decente es necesario remitirnos a lo establecido por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, el cual refiere que se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo³¹.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres³².

³⁰ Landa Arroyo, César. Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Perú, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017, p. 147-148

³¹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 2°, 01 de abril de 1970, México.

³² Ley Federal del Trabajo, Artículo 3°, 01 de abril de 1970, México.

El principio de igualdad, se consagra en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción VII, el cual establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, principio que puede atenderse de diversas maneras, la primera es “a trabajo igual, salario igual” y una segunda interpretación establece que “a trabajo igual, prestaciones iguales”, situaciones que podemos observar se encuentran regulados en la ley reglamentaria del artículo 123 en sus artículos 82 y 84.

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo³³.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo³⁴.

El principio denominado estabilidad en el empleo se puede definir como el derecho que tiene todo trabajador de conservar su empleo, si es esa su voluntad, hasta en tanto no acontezca una causal de terminación de la relación laboral, en ese sentido refiere Dávalos Morales, que la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución: a) únicamente de la voluntad del trabajador, y b) excepcionalmente de la del patrón, c) del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, y d) de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación³⁵.

Otro principio protector de la clase trabajadora es el de aplicación de la norma más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*) o tutela en beneficio del trabajador, como su nombre lo indica, debe aplicarse la norma más favorable o la interpretación más favorable a la parte trabajadora, en casos de duda o conflicto entre normas, atendiendo

³³ Ley Federal del Trabajo, Artículo 82, 01 de abril de 1970, México.

³⁴ Ley Federal del Trabajo, Artículo 84, 01 de abril de 1970, México.

³⁵ <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/13786/15082>

a que se considera que la parte trabajadora es más débil que al patrón, o como lo explica Ricardo Méndez, debido al carácter social del derecho laboral, en caso de existir varias disposiciones aplicables, siempre se aplicará la que más beneficie al trabajador; con ello se busca conseguir la reivindicación del derecho laboral, señalada como característica del derecho laboral³⁶.

En opinión de Humberto A. Podetti, el principio *in dubio pro operario*, ha pasado a ser una especie, dentro del principio generalizado, del *favor debilis*³⁷, no se trata de corregir la norma o de integrarla, sino sólo de determinar su verdadero sentido entre varios posibles. Este criterio debe aplicarse al interpretar tanto la ley, como el contrato individual de trabajo y el reglamento interno de la empresa³⁸.

El siguiente principio es la suplencia de la queja, figura jurídica que contará con su propio capítulo al ser el tema central de la presente investigación, no obstante lo anterior, al tratarse este un capítulo descriptivo y con el fin de otorgar mayor claridad a la investigación, al igual que en los demás principios, se considera prudente, el definir brevemente lo que se considera suplencia de la queja

En palabras de Edgar Carpio, la suplencia nace en el derecho constitucional mexicano, y tras las reformas constitucionales en México (primero la de 1951 y las que le sucedieron en los años 1962, 1974 y 1986), los alcances de dicho principio se enriquecieron, dejándose actualmente en manos del legislador ordinario la determinación del ámbito de eficacia de la suplencia de la queja³⁹., asimismo Sandro Núñez define la suplencia como aquel mandato por medio del cual el juzgador, al tomar conocimiento de alguna deficiencia de tipo procesal que contenga la demanda, tendrá la obligación de hacer un esfuerzo por subsanar las omisiones advertidas, viabilizando el proceso dentro

³⁶ Méndez Cruz, José Ricardo, Derecho laboral, un enfoque práctico, México, McGraw Hill, 2014, p12.

³⁷ Podetti, Humberto Antonio, Los principios del derecho del trabajo, instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNAM, 1997, p. 1149.

³⁸ https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002013000100011&script=sci_arttext 02/01/2021.

³⁹ Carpio Marcos, Edgar. "La suplencia de la queja deficiente en el amparo. Un análisis comparativo". Espíritu del Derecho, Año VI, N° 10, Revista de los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2004.

de los cánones regulares para su tramitación, pero no pudiendo en tal intento alterar los fundamentos de hecho o el petitorio de la demanda⁴⁰.

Ahora analizaremos cuatro principios del derecho colectivo del trabajo, los cuales tienen su ámbito de aplicación tanto en el contexto individual del trabajador como en el aspecto colectivo de la relación de trabajo, en los supuestos que se abordaran más adelante.

El principio de libertad sindical, la libertad sindical es una manifestación de la libertad individual, que se según Ojeda Avilés, en la libertad constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, la de afiliación, le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, a no afiliarse a ninguno o en su caso a dejar de pertenecer a él y, por último, la participación en la vida del sindicato⁴¹.

Por democracia sindical debe entenderse, *lato sensu*, una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo⁴².

Este principio ha sido modificado recientemente para incluir dentro de la democracia sindical los aspectos que al día de hoy deben tomarse en cuenta como es el voto personal, libre, directo y secreto, lo anterior afectando los procedimientos de elección de directivas, consulta del contenido de los contratos colectivos, titularidad de los contratos colectivos, celebración y terminación de los contratos ley y, por último, en la legitimación de los contratos colectivos, entre otras modificaciones.

⁴⁰ Núñez Paz, Sandro Alberto, los principios de suplencia de queja y pro actione y sus alcances en la nueva ley procesal del trabajo, Laborem16-229-248.pdf (sptdss.org.pe) 03/01/2021.

⁴¹ Ojeda Avilés, Antonio, Derecho sindical, Madrid, Tecnos, 1984, p. 115.

⁴² Napoli, Rodolfo A., "Democracia sindical", Enciclopedia Jurídica Omeba, México, p. 716.

Actualmente la Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, exige a los sindicatos que pretendan firmar un contrato colectivo inicial, su revisión o promover un procedimiento de huelga, el que cuenten con una constancia de representatividad o la consulta y aprobación del contenido del contrato colectivo por la mayoría de los trabajadores.

El principio de autonomía sindical es un elemento básico de la libertad sindical, el cual permite el derecho de asociación, consagrado en la constitución y en las normas secundarias, así como también en tratados internacionales, como un derecho fundamental, que se ejerce para lograr los objetivos de las organizaciones sindicales, sin intervención alguna del Estado.

Para el pleno logro del objetivo de las organizaciones profesionales, no basta con que el Estado garantice, en su legislación, solamente la protección de la libertad sindical individual, sino que es necesario también que la legislación permita, sin traba alguna, el libre ejercicio del ente colectivo ya constituido para organizarse, autogobernarse y ejercer con libertad sus actividades gremiales con autonomía⁴³.

Cabe precisar, que no obstante que el principio de autonomía sindical, permite a los sindicatos el organizarse, autogobernarse y ejercer con libertad sus actividades, no implica que estos puedan omitir las reglas, principios, procedimientos o normas que la ley establece, en el entendido de que la libertad que otorga es dentro de los márgenes permitidos, lo anterior como consecuencia del respeto irrestricto que el legislador estableció de los principios rectores.

El principio de gratuidad, exige que las actuaciones laborales, así como ciertos actos relacionados con ellas, sean gratuitas. Se consagra en las siguientes disposiciones de la LFT: artículo 19 (las actuaciones laborales no causarán impuesto alguno); artículo 824 (la junta designará a los peritos cuyos honorarios no pueda cubrir el trabajador) y

⁴³ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/10.pdf> la autonomía sindical desde la óptica de OIT.

artículo 962 (la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles embargados, por extensión, será gratuita)⁴⁴.

El principio de inmediatez, rige la forma en que deben de apreciarse los hechos por parte del juzgador, quien debe tomar en cuenta la percepción, evocación y el recuerdo. La percepción debe entenderse como la facultad de percatarse de los sucesos a través de los sentidos, la cual se va desvaneciendo en cuanto a su fidelidad por el paso del tiempo; la evocación es la facultad de traer al consciente lo que permanece guardado en la memoria, la que también se debilita por el paso del tiempo; el recuerdo es la capacidad de almacenar los acontecimientos captados por el sentido, que también se va olvidando paulatinamente; por lo que, si por el transcurso del tiempo se agotan esos principios que rigen el testimonio, dicho principio de inmediatez se constituye en un factor importante que debe tomar en cuenta el juzgador al valorar lo declarado por el testigo.

Consecuentemente, el testimonio de un testigo que después de un tiempo prolongado, como lo es más de once años de acontecidos los hechos sobre los que depone, recuerda de manera exacta cómo sucedieron las circunstancias de tiempo, modo y lugar que originaron la terminación del vínculo laboral y los haya manifestado de manera precisa ante la autoridad laboral, no resulta verosímil en virtud de que, atento a los principios que rigen el testimonio, el recuerdo de los hechos que pudo haber presenciado se vio afectado por el transcurso del tiempo⁴⁵.

Los procedimientos laborales son predominantemente orales, debido a que cuentan con fases escritas y fases orales, la oralidad es el instrumento o técnica que se utiliza para el desarrollo del proceso, en el desahogo de audiencias o pruebas que así lo permiten.

44

<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>. nuevo sistema procesal laboral mexicano. los principios que ahora deben conformarlo

⁴⁵ <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/172162>

El principio de instancia de parte tiene su fundamento en lo que establecía anteriormente el artículo 685 de la ley federal del trabajo, el cual de manera literal establecía que el procedimiento del trabajo es a instancia de parte, sin importar que actualmente no refiera de manera precisa que el procedimiento es a instancia de parte, la ley federal del trabajo actualmente requiere, que tanto el procedimiento de conciliación como el juicio laboral, se inicie con la comparecencia o solicitud del trabajador o patrón y solamente puede ser presentada la solicitud de conciliación o la demanda de forma directa o por conducto de apoderado, por lo que se considera que aún prevalece el principio de instancia de parte, al no prever un supuesto en el que la autoridad inicie un procedimiento sin la intervención de un solicitante.

El principio de inmutabilidad del proceso, es aquel que atiende a la causa de pedir o la pretensión de la parte accionante, misma que no puede ser modificada durante el transcurso del procedimiento ni concluido el mismo, por lo que el laudo o la resolución que pone fin al juicio solo debe ocuparse de las acciones y prestaciones que se intentaron y respecto de las cuales la parte demandada tuvo oportunidad de defenderse.

El principio denominado facultad para regularizar el procedimiento tiene su fundamento en el artículo 686 de la ley federal del trabajo, el cual establece que los tribunales ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación 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 Ley⁴⁶, además el juzgador debe observar que lo que regule, no afecte derechos adquiridos de alguna de las partes.

Dentro de los más recientes principios que se agregaron al derecho del trabajo, encontramos el denominado de conciliación previa y obligatoria, en el entendido de que si existía la conciliación como una etapa procesal dentro del juicio, misma que no lograba muchos resultados, motivo por el cual el legislador consideró el suprimir esta etapa y establecerla como un requisito previo ineludible, (con sus excepciones como todo), que

⁴⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículo 686, 01 de abril de 1970, México.

deberá tener lugar ante un organismo diverso al que realice la actividad jurisdiccional en materia laboral.

La reforma constitucional de 2017 estableció la obligación de los trabajadores y de los patrones de acudir a una instancia conciliatoria, antes de dirigirse a los tribunales de trabajo. En el orden federal, la función conciliatoria va a estar a cargo de un organismo descentralizado y en el orden local o estatal de los Centros de Conciliación que se van a crear en cada entidad federativa. La reforma busca que a través de la conciliación se resuelvan las controversias laborales sin tener que acudir a los tribunales⁴⁷.

El artículo 123 constitucional, en su apartado A fracción XX segundo párrafo, establece que antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los centros de conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad⁴⁸.

Cabe precisar que las excepciones a este principio tienen una justificación razonable, al eximir de la obligación de agotar la instancia conciliadora, a quienes promuevan conflictos inherentes a: I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual; II. Designación de beneficiarios por muerte; III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo; IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter

⁴⁷ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/4.pdf>, p 41,

⁴⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123 Fracción XX, Párrafo Primero, 5 de febrero de 1917, México.

laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y c) Trabajo infantil. V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación⁴⁹.

Otro de los principios que se modificaron es aquel que anteriormente encomendaba la actividad jurisdiccional a las juntas de conciliación y arbitraje, las cuales dependen de la secretaria del trabajo y previsión social de los poderes ejecutivos, para pasar la actividad jurisdiccional en materia laboral a cargo de los poderes judiciales federales y locales, principio que se introdujo en el artículo 123 apartado A fracción XX párrafo primero, el cual refiere que la resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas⁵⁰.

La idea primordial de transitar de la justicia tripartita a la justicia impartida por jueces locales o federales pertenecientes a los poderes judiciales, es la reivindicación de la justicia laboral, debido a lo lentos e ineficaces que llegaban a ser los juicios, lo poco productiva que era la fase de conciliación, las simulaciones en materia de representación sindical, simulaciones y extorsiones en relación a la negociación colectiva y la escasa participación de los agremiados en las decisiones sindicales.

Otro principio íntimamente relacionado con los anteriores, es el referente al fortalecimiento de la negociación colectiva de sindicalización, este encuentra su fundamento en lo establecido en el artículo 123 apartado A fracción XII, el cual instituye que los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios: a) Representatividad de las

⁴⁹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 685 Ter, 01 de abril de 1970, México.

⁵⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, 5 de febrero de 1917, México.

organizaciones sindicales, y b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos⁵¹.

Este principio referente al fortalecimiento de la negociación colectiva, se ve reflejado en diversos requisitos y procedimientos como la necesidad de acreditar la representatividad de las organizaciones sindicales, es decir que se trate de un sindicato que efectivamente cumpla con su objeto para evitar las simulaciones y extorsiones que históricamente han realizado los líderes sindicales sin vocación y los patrones, sin que esto derive en beneficios de los agremiados al sindicato.

La representatividad, el apoyo y la aprobación de los agremiados debe acreditarse mediante los procedimientos establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo en la proporción necesaria para cada caso en particular, siempre con la participación de los agremiados y mediante el voto personal, libre y secreto, con la participación del centro federal de conciliación y registro laboral.

El principio procesal de inmediación en palabras de Miguel Carbonell, indica que el juez debe estar presente en la audiencia, y dicha presencia debe ser, obviamente, física y no remota, además de continua. Si el juez se ausenta, o de plano no acude a la audiencia, todo lo actuado es nulo de pleno derecho. De esta forma, los jueces tendrán un conocimiento más cercano del caso y no podrán emitir sus fallos con la única guía de un frío expediente y del correspondiente proyecto que les prepare algún secretario⁵².

⁵¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Fracción XXII Bis 5 de febrero de 1917, México.

⁵² <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12746/14279> el principio de inmediación

El principio procesal de continuidad indica que las audiencias no deben ser interrumpidas, deben ser continuas y desahogarse la totalidad en forma secuencial a efecto de que el juzgador al momento de resolver recuerde aun la totalidad de los aspectos relevantes que se deben de tomar en cuenta para resolver conforme a derecho, con las excepciones que la misma ley establezca.

El principio de celeridad es aquel encargado de buscar que el trámite del juicio se dé con rapidez o prontitud, evitando dilaciones indebidas o innecesarias, con la finalidad de otorgar una tutela judicial efectiva y rápida de los derechos laborales reclamados, procurando que la resolución de los conflictos sea en corto tiempo. Como comenta Sergio Molina, es importante que los principios de celeridad y economía no se conviertan en aspiraciones legales para los operadores jurídicos⁵³.

En el Proceso Laboral, el Juez debe atender el principio de veracidad, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las partes es decir es menester comprobar la verdad o falsedad las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real

Incluso va más allá y no solamente busca lo que las partes desearon, sino cómo se comportó la realidad. De esta manera, el juez desplaza a las partes en la correcta calificación jurídica de los hechos, es decir; rectifica el error casual o intencional de los litigantes⁵⁴, para resolver atendiendo a la realidad de los hechos y no solamente a que se pudo probar y que no durante el juicio.

El principio de concentración, es a través del cual se busca reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias, propiciando la continuidad y unidad de los actos procesales a fin de que éstos no se vean afectados por dilaciones que alarguen

⁵³ Molina Martínez, Sergio Javier, El nuevo sistema de justicia laboral en México, México, Porrúa, 2021, p 124 y 125.

⁵⁴ <https://1library.co/article/principio-veracidad-primacia-realidad.qmjxmd5q> 10/01/2022.

innecesariamente la duración del proceso⁵⁵, se trata esencialmente de reunir el mayor número de actuaciones a desarrollarse para que en el menor tiempo posible se desahoguen todo el juicio de manera pronta y expedita, concluyendo en la posibilidad de dictar resolución en un periodo reducido.

El principio de economía se puede entender como la facultad de aplicar el criterio más útil y funcional al momento de programar o desahogar las actuaciones dentro del juicio, de manera que se considere más conveniente a efecto de evitar un desgaste excesivo e innecesario de la maquinaria jurisdiccional y sus operadores, con la finalidad de lograr resolver el conflicto lo más pronto posible, este principio se encuentra íntimamente relacionado con el de concentración que analizamos previamente.

Como lo define el diccionario prehispánico de español jurídico, el principio de economía es el principio rector del proceso laboral que impone al órgano judicial el deber de propiciar una respuesta definitiva y de fondo con el menor número de actos procesales intermedios, de tal suerte que se eviten en lo posible las devoluciones de lo actuado a órganos inferiores⁵⁶.

El principio de sencillez procesal es definido por Sergio Javier Molina Martínez como aquel que constituye la ausencia de formalismos dentro del procedimiento para las partes, pudiendo constreñirse a precisar los puntos petitorios, sin requerirse de señalar las disposiciones legales que los fundamenten (artículos 687 y 878, fracción II y III LFT)⁵⁷, la idea de este principio es llevar un procedimiento con los menores formalismos posibles, atendiendo a las peticiones de las partes, salvo las formalidades esenciales mínimas que la ley establece de manera precisa.

⁵⁵

<https://justiciayderecho.org.pe/revista6/articulos/Los%20principios%20en%20la%20Nueva%20Ley%20Procesal%20del%20Trabajo%20-%20Roberto%20Acevedo.pdf> 8 de enero de 2022.

⁵⁶ <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-economia>

⁵⁷

https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Sistema_Procesal_Laboral_Mexicano.pdf

El procedimiento laboral debe ser público, con las excepciones acotadas que describe la ley, este principio atiende a lo expuesto por el artículo 685 de la ley federal del trabajo, el cual rige el procedimiento, en el entendido de que las audiencias serán públicas, salvo que la autoridad de oficio o a instancia de parte, solicite que sean a puerta cerrada, cuando puedan transgredir el derecho a la intimidad o tratándose de menores, tal y como establece el artículo 720⁵⁸ de la ley antes referida.

Además de la conciliación previa y obligatoria de la cual hablamos con anterioridad, el procedimiento jurisdiccional en materia laboral, también atiende al principio de conciliación, ya que tal y como lo expone el artículo 774 Bis⁵⁹, en cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio, asimismo el demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado.

⁵⁸ Ley Federal del Trabajo, Artículo 720, 01 de abril de 1970, México.

⁵⁹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 774 Bis, 01 de abril de 1970, México.

CAPÍTULO II.- SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 Antecedentes de la suplencia de la queja

Como antecedentes de la suplencia de la queja, debemos analizar el nacimiento del Derecho del Trabajo y la lucha de clases que dio motivo a esta nueva rama del derecho, atendiendo a su finalidad y peculiaridades que propiciaron un derecho proteccionista en beneficio de la clase trabajadora.

Primeramente debemos de definir lo que es un patrón y un trabajador para la Ley Federal del Trabajo, siendo que en su artículo 8^{o60} refiere que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y el artículo 10⁶¹ define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, lo anterior a efecto de comprender la figura central de la presente investigación.

De igual forma, es necesario poner de contexto que en el siglo XVII y XVIII, existían diferencias abismales entre las clases sociales, momento en el cual, la clase trabajadora únicamente pretendía el reconocimiento de los derechos de libre sindicalización y de huelga a efecto de reducir la explotación que sufría y asegurar una vida digna para la clase trabajadora.

De la revisión de estos antecedentes, se encuentra que como lo expone Humberto Enrique Ruiz Torres, en México, “no es hasta la Constitución de 1917 cuando por primera vez se integró a la legislación, la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja, misma que no procedía en el Derecho del Trabajo y no es hasta la reforma de 1951 cuando se modificó el esquema al plantearla procedente en favor del trabajador.”⁶²

⁶⁰ Ley Federal del Trabajo. Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

⁶¹ Ley Federal del Trabajo. Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

⁶² Ruiz Torres, Humberto Enrique, Curso General de Amparo, México, Oxford, 2012, p. 146.

La jurisprudencia aplicable a la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, fue la que determinó y modificó el alcance de lo establecido por la fracción V del artículo 79 de la Ley de Amparo, previo a la reforma más reciente del artículo de la ley reglamentaria, el que establece el deber de la autoridad que conozca del juicio de amparo, de suplir la deficiencia de la queja en el derecho del trabajo, únicamente en favor del trabajador, lo que hace necesario para esta suplencia la existencia de un agravio o una causa de pedir, aunque esta fuese deficiente, al atender al principio de estricto derecho.

Posteriormente se emitió la jurisprudencia identificada con el número de registro 200727⁶³, en la que se equiparó el alcance la suplencia establecida en la fracción II del artículo 79, el que establece que operará la suplencia de la queja en materia penal, aun en ausencia de conceptos de violación o de agravios por parte del reo, al estimarse que la intención del legislador no fue la de regular en forma distinta las materias laboral y penal, y que la razón por la que se estableció de esa forma, fue a consecuencia de una jurisprudencia en materia penal, mismo supuesto en el que se situó con la jurisprudencia al Derecho del Trabajo.

Genaro Góngora Pimentel expone que “el principio que rige el juicio de amparo denominado de estricto derecho significa que en las demandas de amparo, únicamente se deben analizar y estimar los conceptos de violación aducidos en dicha demanda, en los términos precisos en que se haya formulado, sin que sea posible que la autoridad de control pueda formular consideraciones respecto de la cuestión constitucional, que no se hayan hecho valer estrictamente por el quejoso.”⁶⁴

En atención a lo establecido por la jurisprudencia, se observa que la suplencia de la deficiencia de la queja es una excepción al principio de estricto derecho del juicio de

⁶³ <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/200727>

⁶⁴ Genaro Góngora Pimentel, introducción al estudio del juicio de amparo, 12ª ed., México, Porrúa 2010, P. 567.

amparo, toda vez que se omite su observancia y la autoridad, emite conclusiones respecto de agravios no expuestos por el quejoso en la demanda de garantías.

Asimismo el criterio de Genaro Góngora Pimentel en relación a la evolución de la suplencia de la deficiencia de la queja es favorable, al establecer que se debe de aplaudir la última adición a la ley de amparo⁶⁵, refiriéndose que con esta facultad, los jueces de amparo aptos y honorables, pueden manejar discrecionalmente la suplencia de la deficiencia de la queja y en casos ominosos y salvar de una injusticia monstruosa al quejoso, respetándose con esto el derecho humano al acceso a la justicia establecido en el artículo 17⁶⁶ constitucional.

Por otra parte, se encuentran diversas teorías que califican desfavorablemente a la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja en favor del trabajador, como la opinión de Ignacio Burgoa O. en la que refiere que “la extensión de los casos de suplencia podrían parecer exageradas, situación que será analizada en la presente investigación.

67“

⁶⁵ Genaro Góngora Pimentel, op cit, P. 587.

⁶⁶ Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. 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. Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos. Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial. Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes. Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones. La Federación y las entidades federativas garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público. Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil

⁶⁷ Ignacio Burgoa O., Principios Fundamentales del Juicio de Amparo, 43ª ed., México, Porrúa 2009, p308.

En el mismo sentido, Humberto Ruiz Torrez realiza consideraciones críticas en relación a las desventajas de la suplencia de la deficiencia de la queja, refiere que “se puede desnaturalizar el juicio de amparo en un procedimiento tutelar que deje en desventaja a las demás partes, que el juzgador puede perder imparcialidad, que los juzgadores indebidamente asuman cargas indebidas de trabajo, estimula la falta de estudio y preparación profesional y que hace parecer inútil la tarea del Instituto Federal de la Defensoría Pública.”⁶⁸

Existen también criterios intermedios, como lo expuesto por Eduardo Ferrer Mac-Gregor quien establece que “es correcto el aplicar la suplencia de la deficiencia de la queja para situaciones y formalismos absurdos, pero que sin embargo es preciso no transgredir sus límites naturales, los cuales no son claros y precisos, por lo que en la investigación se efectuará un análisis de los límites jurídicos de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.”⁶⁹

Se observa así, que existen diversos criterios en relación a la aplicación de la suplencia de la deficiencia de la queja en el derecho del trabajo. Algunos de ellos ven el lado positivo y elogian su evolución, atendiendo a que se beneficia a las clases vulnerables en busca justicia por parte de los juzgadores y la otra corriente que establece que la legislación y los juzgadores se han excedido al establecer y aplicar ampliamente la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja, y en su búsqueda de justicia hacia el trabajador quejoso, pudiera llegarse a vulnerar principios reglas y directrices jurídicas y propiciar a su vez una injusticia hacia una tercera persona, como lo es el patrón.

De los estudios, criterios y corrientes antes analizados, se concluye que ninguno de ellos intenta resolver los problemas y contradicciones que se generan con la aplicación de la figura de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, sino que, solamente se limitan a mencionar dichos conflictos, sin establecer una posible solución, la que será el objetivo general de la presente investigación.

⁶⁸ Humberto Ruiz Torrez, op cit, p 365.

⁶⁹ Eduardo Ferrer Mac-Gregor, El nuevo Juicio de Amparo, México, Porrúa, P. 203.

2.2 Evolución jurídico histórica

La suplencia de la queja en el derecho del Trabajo a través del tiempo ha cambiado su alcance y aplicación, inicialmente sin ser aplicable en el derecho del trabajo y posteriormente únicamente en beneficio de la parte trabajadora, lo anterior sin lograrse armonía, primeramente por las diversas modificaciones que ha sufrido la legislación constitucional y reglamentaria, así como por el establecimiento de diversas jurisprudencias e interpretaciones que emiten los órganos del poder judicial federal, las que se fundamentan en principios generales y de justicia social atemporales que merecen un análisis exhaustivo y adecuado a la realidad para su aplicación.

Las diversas modificaciones a la suplencia de la queja en el derecho del trabajo provoca una progresividad que se ha adecuado de momento a momento, lo que en ocasiones puede exceder los límites previstos para esta figura y en algunos casos aplicarse a criterio de cada uno de los juzgados encargados y obligados de suplir al quejoso, lo que propicia incongruencias en cuanto al alcance y uso que cada autoridad da a la normatividad al momento de aplicar la suplencia de la queja en favor del trabajador y resolver un conflicto sin atender los agravios que realmente consideraba el impetrante le causaban perjuicio.

En los últimos años, la Suprema Corte de justicia de la Nación y los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, han ampliado el uso y los supuestos de aplicación de la suplencia de la queja en favor del trabajador, atendiendo a la normatividad aplicable a nivel federal, por ende, la normatividad y problemática es la misma a nivel nacional.

La primera ocasión que se estableció la suplencia de la queja a nivel constitucional, fue en la constitución política de 1917 en su artículo 107⁷⁰ fracción II,

⁷⁰ Art. 107.- Todas las controversias de que habla el artículo 103, se seguirán a instancia de la parte agraviada, por medio de procedimientos y formas del orden jurídico que determinará una ley que se ajustará a las bases siguientes: I.- La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare. II.- En los juicios civiles o penales, salvo los casos de la regla IX, el amparo sólo procederá contra las sentencias definitivas respecto de las

que no proceda ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o reformadas, siempre que la violación de la ley se cometa, en ellas, o que, cometida durante la secuela del procedimiento, se haya reclamado oportunamente y protestado contra ella por negarse su reparación, y que cuando se haya cometido en primera instancia, se haya alegado en la segunda, por vía de agravio. La Suprema Corte, no obstante esta regla, podrá suplir la deficiencia de la queja en un juicio penal, cuando encuentre que ha habido en contra del quejoso una violación manifiesta de la ley, que lo ha dejado sin defensa o que se le ha juzgado por una ley que no es exactamente aplicable al caso, y que sólo por torpeza no se ha combatido debidamente la violación. III.- En los juicios civiles o penales sólo procederá el amparo contra la violación de las leyes del procedimiento, cuando se afecten las partes substanciales de él y de manera que su infracción deje sin defensa al quejoso. IV.- Cuando el amparo se pida contra la sentencia definitiva, en el juicio civil, sólo procederá, además del caso de la regla anterior, cuando, llenándose los requisitos de la regla segunda, dicha sentencia sea contraria a la letra de la ley aplicable al caso o a su interpretación jurídica, cuando comprenda personas, acciones, excepciones o cosas que no han sido objeto del juicio, o cuando no las comprenda todas por omisión o negativa expresa. Cuando se pida el amparo contra resoluciones no definitivas, según lo dispuesto en la fracción anterior, se observarán estas reglas en lo que fuere conducente. V.- En los juicios penales, la ejecución de la sentencia definitiva contra la que se pide amparo, se suspenderá por la autoridad responsable, a cuyo objeto el quejoso le comunicará, dentro del término que fije la ley y bajo la protesta de decir verdad, la interposición del recurso, acompañando dos copias, una para el expediente y otra que se entregará a la parte contraria. VI.- En juicios civiles, la ejecución de la sentencia definitiva, sólo se suspenderá si el quejoso de fianza de pagar los daños y perjuicios que la suspensión ocasionare, a menos que la otra parte diese contra fianza para asegurar la reposición de las cosas al estado que guardaban si se concediese el amparo, y pagar los daños y perjuicios consiguientes. En este caso se anunciará la interposición del recurso, como indica la regla anterior. VII.- Cuando se quiera pedir amparo contra una sentencia definitiva, se solicitará de la autoridad responsable copia certificada de las constancias que el quejoso señalare, la que se adicionará con las que indicare la otra parte, dando en ella la misma autoridad responsable, de una manera breve, clara, las razones que justifiquen el acto que se va a reclamar, de las que se dejará nota en los autos. VIII.- Cuando el amparo se pida contra una sentencia definitiva, se interpondrá directamente ante la Suprema Corte, presentándole el escrito con la copia de que se habla en la regla anterior, o remitiéndolo por conducto de la autoridad responsable o del Juez de Distrito del Estado a que pertenezca. La Corte dictará sentencia sin más trámite ni diligencia que el escrito en que se interponga el recurso, el que produzca la otra parte y el Procurador General o el Agente que al afecto designare, y sin comprender otra cuestión legal que la que la queja contenga. IX.- Cuando se trate de actos de autoridad distinta de la judicial, o de actos de ésta ejecutados fuera de juicio o después de concluido; o de actos en el juicio cuya ejecución sea de imposible reparación o que afecte a personas extrañas al juicio, el amparo se pedirá ante el Juez de Distrito bajo cuya jurisdicción esté el lugar en que el acto reclamado se ejecute o trate de ejecutarse, limitándose la tramitación al informe de la autoridad, a una audiencia para la cual se citará en el mismo auto en que se mande pedir el informe y que se verificará a la mayor brevedad posible, recibiendo en ella las pruebas que las partes interesadas ofrecieren, y oyéndose los alegatos, que no podrán exceder de una hora cada uno, y a la sentencia que se pronunciará en la misma audiencia. La sentencia causará ejecutoria, si los interesados no ocurrieren a la Suprema Corte dentro del término que fije la ley, y de la manera que expresa la regla VIII. La violación de las garantías de los artículos 16, 19 y 20 se reclamará ante el Superior Tribunal que la cometa o ante el juez de Distrito que corresponde, pudiéndose recurrir en uno y otro casos a la Corte, contra la resolución que se dicte. Si el Juez de Distrito no residiere en el mismo lugar en que reside la autoridad responsable, la ley determinará el juez ante el que se ha de presentar el escrito de amparo, el que podrá suspender provisionalmente el acto reclamado, en los casos y términos que la misma ley establezca. X.- La autoridad responsable será consignada a la autoridad correspondiente, cuando no suspenda el acto reclamado, debiendo hacerlo, y cuando admita fianza que resultare ilusoria o insuficiente, siendo en estos dos últimos casos solidaria la responsabilidad penal y civil de la autoridad, con el que ofreciere la fianza y el que la prestare. XI.- Si después de concedido el amparo, la autoridad responsable insistiere en la repetición del acto reclamado o tratare de eludir la sentencia de la autoridad federal, será inmediatamente separada de su cargo y consignada ante el Juez de Distrito que corresponda, para que la juzgue. XII.- Los alcaldes y carceleros que no reciban copia autorizada del auto de formal prisión de un detenido, dentro de las setenta y dos horas que señala el artículo 19, contadas desde que aquél esté a disposición de su juez, deberán llamar la atención de éste sobre dicho particular, en el acto mismo de concluir el término, y si no reciben

suplencia que únicamente procedía en materia 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 sólo por torpeza no se ha combatido debidamente la violación.

Posteriormente en fue hasta la reforma del 13 de febrero de 1951 donde se incluyó en el artículo 107⁷¹ fracción II, la suplencia que de la queja además de proceder en

la constancia mencionada, dentro de las tres horas siguientes lo pondrán en libertad. Los infractores del artículo citado y de esta disposición, serán consignados inmediatamente a la autoridad competente. También será consignado a la autoridad o agente de ella, el que, verificada una aprehensión, no pusiere al detenido a disposición de su juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si la detención se verificare fuera del lugar en que resida el juez, al término mencionado se agregará el suficiente para recorrer la distancia que hubiere entre dicho lugar y el en que verificó la detención.

⁷¹ Art. 107.- Todas las controversias de que habla el artículo 103, se seguirán a instancia de la parte agraviada, por medio de procedimientos y formas del orden jurídico que determinará una ley que se ajustará a las bases siguientes: I.- La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare. II.- En los juicios civiles o penales, salvo los casos de la regla IX, el amparo sólo procederá contra las sentencias definitivas respecto de las que no proceda ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificadas o reformadas, siempre que la violación de la ley se cometa, en ellas, o que, cometida durante la secuela del procedimiento, se haya reclamado oportunamente y protestado contra ella por negarse su reparación, y que cuando se haya cometido en primera instancia, se haya alegado en la segunda, por vía de agravio. La Suprema Corte, no obstante esta regla, podrá suplir la deficiencia de la queja en un juicio penal, cuando encuentre que ha habido en contra del quejoso una violación manifiesta de la ley, que lo ha dejado sin defensa o que se le ha juzgado por una ley que no es exactamente aplicable al caso, y que sólo por torpeza no se ha combatido debidamente la violación. III.- En los juicios civiles o penales sólo procederá el amparo contra la violación de las leyes del procedimiento, cuando se afecten las partes substanciales de él y de manera que su infracción deje sin defensa al quejoso. IV.- Cuando el amparo se pida contra la sentencia definitiva, en el juicio civil, sólo procederá, además del caso de la regla anterior, cuando, llenándose los requisitos de la regla segunda, dicha sentencia sea contraria a la letra de la ley aplicable al caso o a su interpretación jurídica, cuando comprenda personas, acciones, excepciones o cosas que no han sido objeto del juicio, o cuando no las comprenda todas por omisión o negativa expresa. Cuando se pida el amparo contra resoluciones no definitivas, según lo dispuesto en la fracción anterior, se observarán estas reglas en lo que fuere conducente. V.- En los juicios penales, la ejecución de la sentencia definitiva contra la que se pide amparo, se suspenderá por la autoridad responsable, a cuyo objeto el quejoso le comunicará, dentro del término que fije la ley y bajo la protesta de decir verdad, la interposición del recurso, acompañando dos copias, una para el expediente y otra que se entregará a la parte contraria. VI.- En juicios civiles, la ejecución de la sentencia definitiva, sólo se suspenderá si el quejoso de fianza de pagar los daños y perjuicios que la suspensión ocasionare, a menos que la otra parte diese contra fianza para asegurar la reposición de las cosas al estado que guardaban si se concediese el amparo, y pagar los daños y perjuicios consiguientes. En este caso se anunciará la interposición del recurso, como indica la regla anterior. VII.- Cuando se quiera pedir amparo contra una sentencia definitiva, se solicitará de la autoridad responsable copia certificada de las constancias que el quejoso señalare, la que se adicionará con las que indicare la otra parte, dando en ella la misma autoridad responsable, de una manera breve, clara, las razones que justifiquen el acto que se va a reclamar, de las que se dejará nota en los autos. VIII.- Cuando el amparo se pida contra una sentencia definitiva, se interpondrá directamente ante la Suprema Corte, presentándole el escrito con la copia de que se habla en la regla anterior, o remitiéndolo por conducto de la autoridad responsable o del Juez de Distrito del Estado a que pertenezca. La Corte dictará sentencia sin más trámite

materia penal, se instituyó su aplicación en favor de la parte obrera sin la limitante de aplicarse en amparo directo, ahora procedía en amparo directo e indirecto, quedando la fracción segunda de la siguiente manera:

“II.- La sentencia será siempre tal, que solo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare. Podrá suplirse la deficiencia de la queja, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la suprema corte de justicia.

Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y la de la parte obrera en materia de trabajo, cuando se encuentre que ha habido en contra del agraviado, una violación manifiesta de la ley, que lo ha dejado sin defensa, y, en

ni diligencia que el escrito en que se interponga el recurso, el que produzca la otra parte y el Procurador General o el Agente que al afecto designare, y sin comprender otra cuestión legal que la que la queja contenga. IX.- Cuando se trate de actos de autoridad distinta de la judicial, o de actos de ésta ejecutados fuera de juicio o después de concluido; o de actos en el juicio cuya ejecución sea de imposible reparación o que afecte a personas extrañas al juicio, el amparo se pedirá ante el Juez de Distrito bajo cuya jurisdicción esté el lugar en que el acto reclamado se ejecute o trate de ejecutarse, limitándose la tramitación al informe de la autoridad, a una audiencia para la cual se citará en el mismo auto en que se mande pedir el informe y que se verificará a la mayor brevedad posible, recibándose en ella las pruebas que las partes interesadas ofrecieren, y oyéndose los alegatos, que no podrán exceder de una hora cada uno, y a la sentencia que se pronunciará en la misma audiencia. La sentencia causará ejecutoria, si los interesados no ocurrieren a la Suprema Corte dentro del término que fije la ley, y de la manera que expresa la regla VIII. La violación de las garantías de los artículos 16, 19 y 20 se reclamará ante el Superior Tribunal que la cometa o ante el juez de Distrito que corresponde, pudiéndose recurrir en uno y otro casos a la Corte, contra la resolución que se dicte. Si el Juez de Distrito no residiere en el mismo lugar en que reside la autoridad responsable, la ley determinará el juez ante el que se ha de presentar el escrito de amparo, el que podrá suspender provisionalmente el acto reclamado, en los casos y términos que la misma ley establezca. X.- La autoridad responsable será consignada a la autoridad correspondiente, cuando no suspenda el acto reclamado, debiendo hacerlo, y cuando admita fianza que resultare ilusoria o insuficiente, siendo en estos dos últimos casos solidaria la responsabilidad penal y civil de la autoridad, con el que ofreciere la fianza y el que la prestare. XI.- Si después de concedido el amparo, la autoridad responsable insistiere en la repetición del acto reclamado o tratare de eludir la sentencia de la autoridad federal, será inmediatamente separada de su cargo y consignada ante el Juez de Distrito que corresponda, para que la juzgue. XII.- Los alcaldes y carceleros que no reciban copia autorizada del auto de formal prisión de un detenido, dentro de las setenta y dos horas que señala el artículo 19, contadas desde que aquél esté a disposición de su juez, deberán llamar la atención de éste sobre dicho particular, en el acto mismo de concluir el término, y si no reciben la constancia mencionada, dentro de las tres horas siguientes lo pondrán en libertad. Los infractores del artículo citado y de esta disposición, serán consignados inmediatamente a la autoridad competente. También será consignado a la autoridad o agente de ella, el que, verificada una aprehensión, no pusiere al detenido a disposición de su juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si la detención se verificare fuera del lugar en que resida el juez, al término mencionado se agregará el suficiente para recorrer la distancia que hubiere entre dicho lugar y el en que verificó la detención.

materia penal, además, cuando se haya juzgado por una ley que no es exactamente aplicable al caso.”

Posteriormente en la reforma constitucional de 1962, se agregó al texto constitucional la procedencia de la suplencia de la queja en favor de núcleos de población, ejidatarios o comuneros, agregándose el siguiente párrafo:

En los juicios de amparo en que se reclamen actos que tengan o puedan tener como consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras, aguas, pastos y montes, a los ejidos y a los núcleos de población que de hecho o por derecho guarden el estado comunal, o a los ejidatarios o comuneros, deberá suplirse la deficiencia de la queja, de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria; y no procederá el desistimiento, el sobreseimiento por inactividad, ni la caducidad de la instancia, cuando se afecten derechos de los ejidos o núcleos de población”.

El 20 de marzo de 1974, se publicó una adición a la fracción para proteger a los menores y a los incapaces, de conformidad con lo establecido en la ley de amparo.

“podrá suplirse la deficiencia de la queja en los juicios de amparo contra actos que afecten los derechos de los menores o incapaces, de acuerdo con los que disponga la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la constitución”.

2.3 La suplencia de la queja en el derecho del trabajo en la actualidad

A partir de septiembre de 1995, fecha en la que se publicó la jurisprudencia que vino a revolucionar, la forma en que debe aplicarse la suplencia de queja en el Derecho del Trabajo en México, toda vez que a partir de esa fecha se modificaron los alcances de dicha figura, esto con la publicación de la jurisprudencia identificada con el número de

registro 200727⁷², con la que se reestructuró la aplicación y alcance de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.

Es necesario establecer brevemente los antecedentes históricos del derecho del trabajo y de la suplencia de la queja a partir de 1917, momento en el cual se estableció en el texto constitucional por primera vez la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja, para comprender los orígenes, razones y motivos de su nacimiento, y con esto, estar en condiciones de analizar su evolución y contrastar su aplicación actual en el derecho del trabajo, con los principios, reglas, directrices del juicio de amparo frente a los derechos humanos que deben prevalecer en todo momento.

Resulta factible mencionar que muy pocos autores han escrito en relación a la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, específicamente en relación al problema como se desarrolla y que vamos a abordar, en razón de que en forma continua, evoluciona el alcance de esta figura a la luz de la nueva regulación constitucional en materia de derechos humanos y sin debatir respecto de la procedencia de los principios, reglas y directrices del derecho del trabajo y del juicio de amparo, establecidos en la

⁷² **SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O AGRAVIOS.** La Jurisprudencia 47/94 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro: "SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA", establece que para la operancia de la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador es necesario que se expresen conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, criterio que responde a una interpretación rigurosamente literal del artículo 76 bis de la Ley de Amparo para negar al amparo promovido por el trabajador el mismo tratamiento que la norma establece para el amparo penal, a través de comparar palabra a palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, cuando que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías lleva a concluir que la diversa redacción de una y otra fracciones obedeció sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y convertir en texto positivo la jurisprudencia reiterada tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquélla, pero de ello no se sigue que la intención del legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro caso. Por ello, se estima que debe interrumpirse la jurisprudencia de referencia para determinar que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aún ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, criterio que abandona las formalidades y tecnicismos contrarios a la administración de justicia para garantizar a los trabajadores el acceso real y efectivo a la Justicia Federal, considerando no sólo los valores cuya integridad y prevalencia pueden estar en juego en los juicios en que participan, que no son menos importantes que la vida y la libertad, pues conciernen a la subsistencia de los obreros y a los recursos que les hacen posible conservar la vida y vivir en libertad, sino también su posición debilitada y manifiestamente inferior a la que gozan los patrones.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1930, por lo que se tratará de analizar la bibliografía más reciente.

Se observa que los juzgadores en el país, atendiendo a la normatividad vigente, aplican la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, únicamente a favor del trabajador, sin que se identifique un criterio de aplicación unificado, excediéndose, invadiendo o dejando de aplicar reglas principios y directrices ya sea del derecho del trabajo o del juicio de amparo.

Se considera que las determinaciones de los juzgadores son contradictorias respecto a las reglas, principios y directrices atemporales del derecho del trabajo y de los principios rectores del juicio de amparo frente a los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El problema se centra en que al momento de aplicar la suplencia de la queja, se requiere armonizar su aplicación con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, resultando complicado, toda vez que la suplencia de la queja nace como una excepción al principio de estricto derecho, violentando con esto la garantía de seguridad jurídica y acceso a la justicia del patrón, en aras de proteger a la clase menos privilegiada, aclarando que debe abordarse un estudio enfocado en determinar si en la actualidad el trabajador pertenece a una clase menos privilegiada o desprotegida que requiere de la intervención del Estado en su favor.

Por otra parte y como resultado de la aplicación de la suplencia de la queja, se coloca al juzgador en una posición parcial, respecto de los beneficios que pudiere otorgar únicamente al trabajador, al colocarlo en una posición de juez y parte, lo que se traduce en una posición parcial y una carga de trabajo extraordinaria a los juzgadores respecto de defensas deficientes de los trabajadores únicamente, violándose con esto el principio de universalidad e imparcialidad que se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Cabe aclarar que los diferentes juzgadores del Poder Judicial de la Federación, deben de contar con criterios uniformes al momento de resolver una controversia en uso de sus facultades y observar los lineamientos, principios y reglas establecidas en la normatividad aplicable en forma uniforme, imparcial y congruente, otorgando seguridad jurídica a los justiciables.

Resulta importante aclarar que dentro del tema de investigación denominado desafíos de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, no se incluye como parte integrante del mismo, la denominada suplencia en la demanda deficiente, establecida en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, la cual tiene por objeto únicamente que el prevenir al trabajador para que corrija, aclare o regularice la demanda, cuando esta sea oscura, irregular u omisa, sin que ello implique los alcances de la suplencia de la queja, al no permitir al juzgador el sustituir al actor en perjuicio del demandado.

La presente tesis pretende analizar la aplicación de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, a la luz de las reglas, principios y directrices establecidas para el Derecho del Trabajo y para el Juicio de Amparo, frente a los derechos humanos y principios reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se considera necesario el analizar la suplencia de la queja en relación a las normatividad específica aplicable, toda vez que los principios normas y directrices del derecho del trabajo son las mismas desde el establecimiento del artículo 123 constitucional, incluyendo la justificación de la distinción de trato entre las clases sociales, patrón y trabajador, justificándose esta diferencia en que el patrón tiene mayores posibilidades económicas por lo que puede acceder a servicios de asesores más capacitados y que por administrar la empresa, tiene mayores posibilidad de allegarse de medios probatorios, situación que se espera comprobar si aún es acorde con la realidad existente en la actualidad entre patrones y trabajadores.

Asimismo, la normatividad en materia del juicio de amparo se ha actualizado en diversas ocasiones, atendiendo a lo establecido en el artículo 103 y 107 constitucional,

lo que podría implicar violaciones o incongruencias respecto de las demás disposiciones constitucionales, al establecerse en la norma reglamentaria supuestos de aplicación de la suplencia de la queja que no atienden a la progresividad de los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por último, el texto constitucional ha evolucionado en materia de derechos humanos, reconociendo un mayor número de derechos en favor de las personas, los cuales no le son aplicables a los patrones en razón de que se estima como límite de los derechos del patrón, la procedencia de la suplencia de la queja en beneficio de la parte trabajadora, atendiendo a la desigualdad entre las partes.

La suplencia de la queja en el derecho del trabajo, actualmente es aplicada en favor del trabajador, en ausencia de agravios, en forma excesiva, lo que se considera violenta los derechos humanos de los justiciables al aplicar principios, reglas y directrices atemporales y contradictorios del Derecho del Trabajo y del Juicio de Amparo, ya que no se observan en la aplicación de la suplencia de la queja en materia de trabajo, reglas claras y adecuadas atendiendo a los principios y derechos humanos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es posible que los juzgadores del Poder Judicial Federal apliquen la suplencia de la queja en favor del trabajador, aun en ausencia de agravios, en forma uniforme sin excederse en su aplicación, sin violentar los principios reglas y directrices del Derecho del Trabajo y del juicio de amparo, así como derechos humanos de terceros y sin que el juzgador se ponga en una posición parcial, siempre y cuando existan reglas claras en cuanto al alcance de dicha figura y esta sea aplicada por juzgadores conscientes de su naturaleza y alcance al momento de aplicarla.

Existe carencia o falta de reglamentación respecto de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, esto es así, toda vez que la suplencia de la queja solamente se encuentra establecida constitucionalmente en el artículo 107 y establece que será procedente de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria, razón de ello, la

suplencia se reglamenta en la Ley de Amparo, como un deber de las autoridades de aplicarla en favor del trabajador, sin que se realice referencia alguna a los principios, reglas y directrices establecidas en el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria.

Se considera prudente el establecer cuáles son los principios que nuestra ley suprema establece como obligatorios, son los principios de universalidad, inviolabilidad, imprescriptibilidad, intemporales, inalienables, interdependencia, indivisibilidad irreversibilidad y el de progresividad, ni el hecho de que los derechos humanos se deben de respetar sin realizar distinción de edad, género, raza, religión, ideas, condición económica, de vida, salud, nacionalidad o preferencias (universalidad), que impactan la figura de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.

Al respecto cabe mencionar que la desigualdad que motivó el establecimiento de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, al día de hoy no es la misma, toda vez que la mayor parte de los trabajadores del país laboran para pequeñas y medianas empresas, las cuales no cuentan con los medios económicos marcadamente superiores a los que tienen los trabajadores para acceder a abogados especializados.

En relación a la desigualdad procesal de las partes y el principio de justicia distributiva, es necesario realizar mencionar que la desigualdad procesal establecida como principio en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo de 1930, aún existe entre patrones y trabajadores con la misma magnitud y consecuencias y, si con su aplicación no se vulnera algún derecho humano reconocido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que se consideró en aquel momento, que el patrón tiene mayores posibilidades económicas y por ende puede acceder a servicios de asesores más capacitados.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley de Amparo y la Ley Federal del Trabajo realizan una distinción de trato en perjuicio del patrón, en atención a la tendencia proteccionista del Derecho del Trabajo, respecto de la clase

trabajadora frente al patrón, distinción que se establece en la Ley de Amparo Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin atenderse en la realidad a lo expuesto por el artículo 1º en relación al principio pro persona y al artículo 17º, referente a la obligación de la federación de garantizar la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población.

El tema resulta de importancia para el derecho, toda vez que pretende determinar la forma en que puede aplicarse la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo en forma armónica, correcta y congruente con los principios reglas y directrices aplicables en el Derecho del Trabajo y los derechos humanos reconocidos por la legislación en favor de las personas.

Se pretende determinar la legalidad y alcance que debe tener la suplencia de la queja para evitar que en los términos que se aplica, como una excepción a la regla general establecida por los principios rectores del juicio de amparo como lo es el de estricto derecho, al suplir la queja en favor del trabajador, aun en ausencia de agravios, sin que se aplique en forma diferenciada y en contravención de los principios generales del Derecho del Trabajo y de la Justicia Social y con esto evitar trastocar el derecho humano a la legalidad y acceso a la justicia.

Además de lo anterior se pretende dilucidar si la aplicación de la suplencia establecida en el artículo 79⁷³ Fracción VI de la Ley de Amparo y sus reformas, tendientes

⁷³ Artículo 79. La autoridad que conozca del juicio de amparo deberá suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios, en los casos siguientes: I. En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en normas generales que han sido consideradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Plenos de Circuito. La jurisprudencia de los Plenos de Circuito sólo obligará a suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios a los juzgados y tribunales del circuito correspondientes; II. En favor de los menores o incapaces, o en aquellos casos en que se afecte el orden y desarrollo de la familia; III. En materia penal: a) En favor del inculcado o sentenciado; y b) En favor del ofendido o víctima en los casos en que tenga el carácter de quejoso o adherente; IV. En materia agraria: a) En los casos a que se refiere la fracción III del artículo 17 de esta Ley; y b) En favor de los ejidatarios y comuneros en particular, cuando el acto reclamado afecte sus bienes o derechos agrarios. En estos casos deberá suplirse la deficiencia de la queja y la de exposiciones, comparecencias y alegatos, así como en los recursos que los mismos interpongan con motivo de dichos juicios; V. En materia laboral, en favor del trabajador, con independencia de que la relación entre empleador y empleado esté regulada por el derecho laboral o por el derecho administrativo; VI. En otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación evidente de la ley que lo haya dejado

a ampliar el campo de aplicación de la suplencia de la queja, incluido el Derecho del Trabajo, en atención a la tendencia de aplicar dicha suplencia en toda materia relacionada con el Derecho Social y determinar si esto se ha venido realizado en forma armónica respecto del resto de la legislación aplicable, sin dejar de atender a los principios aplicables y los diversos derechos humanos reconocidos en el bloque de constitucionalidad, lo anterior es así, toda vez que es de interés de la sociedad el que se reconozcan y hagan valer un mayor número de derechos en su favor de las personas, siempre y cuando estos derechos no se contrapongan.

Cabe mencionar que anteriormente la figura central de la tesis doctoral se encontraba regulada en el artículo 76 bis de la ley de amparo, el cual únicamente establecía la procedencia de la suplencia de la deficiencia de la queja en materia laboral, es decir resultaba necesario que el quejoso (actor) manifestara un agravio deficiente pero relacionado con el tema materia de la violación, agravio que era subsanado en su deficiencia únicamente, empero no era posible, no obstante que el juzgador observara una violación que causara perjuicio al actor, otorgar el amparo al trabajador quejoso en razón de una violación no expuesta por lo menos en forma deficiente en un agravio

Posteriormente la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la jurisprudencia identificada con el número de registro 200727⁷⁴, figura que desde septiembre de 1995,

sin defensa por afectar los derechos previstos en el artículo 1o de esta Ley. En este caso la suplencia sólo operará en lo que se refiere a la controversia en el amparo, sin poder afectar situaciones procesales resueltas en el procedimiento en el que se dictó la resolución reclamada; y VII. En cualquier materia, en favor de quienes por sus condiciones de pobreza o marginación se encuentren en clara desventaja social para su defensa en el juicio. En los casos de las fracciones I, II, III, IV, V y VII de este artículo la suplencia se dará aún ante la ausencia de conceptos de violación o agravios. La suplencia de la queja por violaciones procesales o formales sólo podrá operar cuando se advierta que en el acto reclamado no existe algún vicio de fondo.

⁷⁴ **SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O AGRAVIOS.** La Jurisprudencia 47/94 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro: "SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA", establece que para la operancia de la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador es necesario que se expresen conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, criterio que responde a una interpretación rigurosamente literal del artículo 76 bis de la Ley de Amparo para negar al amparo promovido por el trabajador el mismo tratamiento que la norma establece para el amparo penal, a través de comparar palabra a palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, cuando que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías lleva a concluir que la diversa redacción de una y otra fracciones obedeció

resultó aplicable en materia laboral a favor del trabajador, aun ante la ausencia total de conceptos de violación, en atención a lo establecido en la jurisprudencia antes mencionada, momento a partir del cual la suplencia de la queja se ha aplicado en forma desigual por parte de los juzgadores del poder judicial, incluso en ocasiones dejando en estado de indefensión a la contraparte (patrón), lo anterior en razón de que se termina otorgando el amparo y protección de la justicia de la unión respecto de actos ante los cuales el actor no tuvo oportunidad de realizar manifestación alguna o respecto de los cuales consideraba que el actor estaba conforme, en razón de no haber presentado agravio alguna en relación a dichos actos.

A consecuencia de lo ordenado mediante la jurisprudencia referida en el párrafo anterior, y partir de la reforma a la Ley de amparo del 17 de junio del 2016, se reguló en el artículo 79⁷⁵ de la Ley de Amparo, que la suplencia de la queja procedía únicamente en favor del trabajador y aun ante la ausencia de agravios.

sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y convertir en texto positivo la jurisprudencia reiterada tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquélla, pero de ello no se sigue que la intención del legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro caso. Por ello, se estima que debe interrumpirse la jurisprudencia de referencia para determinar que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aun ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, criterio que abandona las formalidades y tecnicismos contrarios a la administración de justicia para garantizar a los trabajadores el acceso real y efectivo a la Justicia Federal, considerando no sólo los valores cuya integridad y prevalencia pueden estar en juego en los juicios en que participan, que no son menos importantes que la vida y la libertad, pues conciernen a la subsistencia de los obreros y a los recursos que les hacen posible conservar la vida y vivir en libertad, sino también su posición debilitada y manifiestamente inferior a la que gozan los patrones.

⁷⁵ Artículo 79. La autoridad que conozca del juicio de amparo deberá suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios, en los casos siguientes: I. En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en normas generales que han sido consideradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Plenos de Circuito. La jurisprudencia de los Plenos de Circuito sólo obligará a suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios a los juzgados y tribunales del circuito correspondientes; II. En favor de los menores o incapaces, o en aquellos casos en que se afecte el orden y desarrollo de la familia; III. En materia penal: a) En favor del inculcado o sentenciado; y b) En favor del ofendido o víctima en los casos en que tenga el carácter de quejoso o adherente; IV. En materia agraria: a) En los casos a que se refiere la fracción III del artículo 17 de esta Ley; y b) En favor de los ejidatarios y comuneros en particular, cuando el acto reclamado afecte sus bienes o derechos agrarios. En estos casos deberá suplirse la deficiencia de la queja y la de exposiciones, comparecencias y alegatos, así como en los recursos que los mismos interpongan con motivo de dichos juicios; V. En materia laboral, en favor del trabajador, con independencia de que la relación entre empleador y empleado esté regulada por el derecho laboral o por el derecho administrativo; VI. En otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación evidente de la ley que lo haya dejado sin defensa por afectar los derechos previstos en el artículo 1o de esta Ley. En este caso la suplencia sólo operará en lo que se refiere a la controversia en el amparo, sin poder afectar situaciones procesales

Es de establecerse que la suplencia de la queja en materia laboral ha progresado sin dejar de atender a la naturaleza protectora hacia el trabajador del derecho del trabajo, progreso que ha motivado una nueva teoría, alcance y efectos de dicha figura, por lo que debemos analizar la temática utilizando una corriente que permita la implementación de valores, principios y directrices y que acepte la interpretación jurídica a efecto de resolver lagunas por vicios legislativos y omisiones, tal y como el neoconstitucionalismo permite, por lo que se considera una corriente adecuada para lograr armonizar la aplicación de la suplencia de la queja legislación en forma global, es decir sin dejar de atender o menoscabar algún derecho de aquellos que intervienen en los asuntos donde se aplica dicha suplencia.

En relación a la problemática materia de la presente investigación, tenemos que Humberto Enrique Ruiz Torres⁷⁶, expone que no es hasta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 cuando por primera vez se integró a la legislación, la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja, misma que no procedía en el Derecho del Trabajo y no es hasta la reforma de 1951 cuando se modificó el esquema al plantearla procedente en favor del trabajador.

La suplencia de la queja se encuentra prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en su artículo 107 constitucional, el que establece que será procedente de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria.

Cabe mencionar que anteriormente la suplencia se encontraba regulada en el artículo 76 bis de la ley de amparo, el cual únicamente establecía la procedencia de la suplencia de la deficiencia de la queja en materia laboral, es decir resultaba necesario

resueltas en el procedimiento en el que se dictó la resolución reclamada; y VII. En cualquier materia, en favor de quienes por sus condiciones de pobreza o marginación se encuentren en clara desventaja social para su defensa en el juicio. En los casos de las fracciones I, II, III, IV, V y VII de este artículo la suplencia se dará aún ante la ausencia de conceptos de violación o agravios. La suplencia de la queja por violaciones procesales o formales sólo podrá operar cuando se advierta que en el acto reclamado no existe algún vicio de fondo.

⁷⁶ Ruiz Torres, Humberto Enrique, Curso General de Amparo, Oxford, México, 2012, p. 146.

que el trabajador manifestara un agravio deficiente pero relacionado con el tema materia de la violación, agravio que era subsanado en su deficiencia únicamente.

Posteriormente la jurisprudencia aplicable a la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, fue la que determinó y modificó el alcance de lo establecido por la fracción V del artículo 79 de la Ley de Amparo, previo a la reforma más reciente del artículo de la ley reglamentaria, el que establecía el deber de la autoridad que conozca del juicio de amparo, de suplir la deficiencia de la queja en el derecho del trabajo, únicamente en favor del trabajador, lo que hace necesario para esta suplencia la existencia de un agravio o una causa de pedir, aunque esta fuese deficiente, al atender al principio de estricto derecho.

Asimismo, se emitió la jurisprudencia identificada con el número de registro 200727, en la que se equiparó el alcance la suplencia establecida en la fracción II del artículo 79, el que establece que operará la suplencia de la queja en materia penal, aun en ausencia de conceptos de violación o de agravios por parte del reo, al estimarse que la intención del legislador no fue la de regular en forma distinta las materias laboral y penal, y que la razón por la que se estableció de esa forma, fue a consecuencia de una jurisprudencia en materia penal, mismo supuesto en el que se situó con la jurisprudencia al Derecho del Trabajo.

En atención a lo establecido por la jurisprudencia, y como se mencionó anteriormente, la suplencia de la deficiencia de la queja es una excepción a dicho principio, toda vez que se omite su observancia y la autoridad, emite conclusiones respecto de agravios no expuestos por el quejoso en la demanda de garantías.

A consecuencia de lo ordenado mediante jurisprudencia se incluyó en la reforma a la Ley de amparo del 17 de junio del 2016, en el artículo 79, que la suplencia de la queja procedía únicamente en favor del trabajador y aun ante la ausencia de agravios, siendo este el fundamento actual para la procedencia de la suplencia de la queja en los juicios de amparo presentados por un trabajador.

La suplencia de la queja se define en palabras de Allier Campuzano⁷⁷ como la institución procesal, dentro del juicio de garantías, de carácter proteccionista, anti formalista y de aplicación obligatoria, a fin de subsanar las omisiones totales o parciales en sus conceptos de violación o agravios formulados.

Existen diversas corrientes en la doctrina en relación a la forma de concebir la figura de la suplencia de la queja, por ejemplo, Genaro Góngora Pimentel⁷⁸, expone que el principio que rige el juicio de amparo denominado de estricto derecho significa que en las demandas de amparo, únicamente se deben analizar y estimar los conceptos de violación aducidos en dicha demanda, en los términos precisos en que se haya formulado, sin que sea posible que la autoridad de control pueda formular consideraciones respecto de la cuestión constitucional, que no se hayan hecho valer estrictamente por el quejoso.

Asimismo el criterio de Genaro Góngora Pimentel en relación a la evolución de la suplencia de la deficiencia de la queja es favorable, al establecer que se debe de aplaudir la última adición a la ley de amparo⁷⁹, refiriéndose que con esta facultad, los jueces de amparo aptos y honorables, pueden manejar discrecionalmente la suplencia de la deficiencia de la queja y en casos ominosos y salvar de una injusticia monstruosa al quejoso, respetándose con esto el derecho humanos al acceso a la justicia establecido en el artículo 17⁸⁰ constitucional.

⁷⁷ Jaime Allier Campuzano, *Naturaleza y Alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en amparo laboral*, México, Porrúa, 2003, P. 79.

⁷⁸ Genaro Góngora, Pimentel, *introducción al estudio del juicio de amparo*, 12ª ed., México, Porrúa, 2010, P. 567.

⁷⁹ Genaro Góngora Pimentel, *op cit*, P. 587.

⁸⁰ Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. 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. Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos. Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial. Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales

En sentido positivo se observa la opinión de Pedro Fernando Reyes Colín⁸¹, quien refiere que la aplicación de la suplencia de la queja no compromete la igualdad procesal de las partes, en virtud de que el procedimiento no debe apreciarse como un medio para dilucidar quién litiga mejor, sino para definir a quien le asiste el derecho

Por otra parte hay teorías que atienden a calificar desfavorablemente a la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja en favor del trabajador, como lo es la opinión de Ignacio Burgoa O.⁸², en la que refiere que la extensión de los casos de suplencia podrían parecer exageradas, situación que será analizada en la presente investigación.

En el mismo expone su opinión Humberto Ruiz Torrez⁸³, al realizar diversas críticas en relación a las desventajas de la suplencia de la deficiencia de la queja, refiere que se puede desnaturalizar el juicio de amparo en un procedimiento tutelar que deje en desventaja a las demás partes, que el juzgador puede perder imparcialidad, que los juzgadores indebidamente asumen cargas indebidas de trabajo, estimula la falta de estudio y preparación profesional y que hace parecer inútil la tarea del Instituto Federal de la Defensoría Pública.

Existen también criterios intermedios, como lo es el expuesto por Eduardo Ferrer Mac-Gregor⁸⁴, quien establece que es correcto el aplicar la suplencia de la deficiencia de la queja para situaciones y formalismos absurdos, pero que sin embargo es preciso no transgredir sus límites naturales, los cuales no son claros y precisos, por lo que en la

deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes. Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones. La Federación y las entidades federativas garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público. Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil

⁸¹ Reyes Colín, Pedro Fernando. La suplencia de la deficiencia de la queja: una cuestión de orden público, "revista bimestral de la Dirección General de Asuntos Jurídicos", May-Jun 1990, P.19

⁸² Ignacio Burgoa O., Principios Fundamentales del Juicio de Amparo, 43ª ed., México, Porrúa 2009, p308.

⁸³ Humberto Ruiz Torrez, op cit, p 365.

⁸⁴ Eduardo Ferrer Mac-Gregor, El nuevo Juicio de Amparo, México, Porrúa, P. 203.

investigación se efectuará un análisis de los límites jurídicos de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo.

Se tiene que existen diversos criterios en relación a la aplicación de la suplencia de la deficiencia de la queja en el Derecho del Trabajo, algunos de ellos ven el lado positivo y elogian su evolución, atendiendo a que se beneficia a las clases vulnerables en busca de justicia por parte de los juzgadores y la otra corriente que establece que la legislación y los juzgadores se han excedido al establecer y aplicar ampliamente la figura de la suplencia de la deficiencia de la queja, y en su búsqueda de justicia hacia el quejoso, pudiera llegarse a vulnerar principios, reglas y directrices jurídicas y propiciar a su vez una injusticia hacia una tercera persona.

De los estudios, criterios y corrientes antes analizados, se advierte que ninguno de ellos intenta resolver los problemas y contradicciones que se generan con la aplicación de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, sino que únicamente se limitan a mencionar dichos conflictos sin establecer una posible solución, la que será el objetivo general de la presente investigación.

Asimismo se considera procedente e idónea aplicar durante la presente investigación el neoconstitucionalismo, toda vez que la reforma constitucional de 2011, influye en la forma en la que se debe aplicar la suplencia de la queja en favor del trabajador y toda vez que dicha reforma reconoce derechos humanos e impone la obligación a toda autoridad de promover, respetar, proteger y garantizar tales derechos humanos, atendiendo a los principios de universalidad, inviolabilidad, imprescriptibilidad, intemporalidad, inalienables, interdependencia, indivisibilidad, irreversibilidad y progresividad, principios que no chocan con el aspecto del neoconstitucionalismo que permite la incorporación de normas no solo formales, sino incluso de principios y normas morales a la interpretación jurídica.

CAPÍTULO III.- DERECHO CONSTITUCIONAL⁸⁵

⁸⁵ Publicado parcialmente en artículo Márquez Herrán, Jorge. (2019). Constitucionalización de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo. *Advocatus*, 16(32), 33-49. <https://doi.org/10.18041/01240102/a.32.5518>

3.1 Los derechos humanos

En este capítulo se analizarán los derechos humanos consagrados en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente aquellos que tienen una relación con la suplencia de la queja en el derecho del trabajo y que son de interés en la presente investigación.

Primeramente, debemos establecer que los Derechos Humanos se encuentran reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los cuales gozaran todas las personas, ya sean personas físicas o morales, se establece lo anterior, debido a que más adelante se hará el análisis de aquellos que pueden beneficiar tanto a trabajadores y patrones, sin importar si estos son personas físicas o morales.

En atención a lo expuesto por la Comisión Nacional de los Derecho Humanos, “los Derechos Humanos han sido clasificados atendiendo a diversos criterios, así podemos encontrar clasificaciones que atienden a su naturaleza, al origen, contenido y por la materia a la que se refieren. Con un propósito pedagógico han sido clasificados en tres generaciones, esto en función al momento histórico en que surgieron o del reconocimiento que han tenido por parte de los Estados. Así entonces en la primera generación fueron agrupados los derechos civiles y políticos, en la segunda generación los derechos económicos, sociales y culturales y en la tercera generación se agruparon los que corresponden a grupos de personas o colectividades que comparten intereses comunes”⁸⁶.

En la actualidad existe otra clasificación que es más aceptada en relación a que existen derechos humanos civiles, económicos, sociales, culturales y ambientales, aclarando que el hecho de que los derechos humanos sean clasificados, no implica que unos tengan mayor importancia o prevalezcan respecto de otros, lo que pudiera acontecer es que se realice una ponderación y se decida qué derecho humano prevalece

⁸⁶ ¿Cuáles son los Derechos Humanos?, Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México

frente a otro, atendiendo a los principios rectores y a una interpretación global de la normatividad.

En el artículo 1^o⁸⁷ constitucional establece que en los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozaran de los derechos reconocidos por la constitución y en los tratados internacionales, así como las garantías para su protección, dentro de estas garantías para su protección encontramos el juicio de amparo donde se aplica la figura de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo.

En el mismo artículo primero constitucional, establece que se deberá de favorecer a las personas con la protección más amplia en relación a los derechos humanos reconocidos en la misma e impone la obligación de toda autoridad de toda autoridad (incluidos los juzgadores federales) de realizar las acciones necesarias a fin de promover, respetar, proteger y garantizar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

En este caso, el Estado se encuentra obligado a establecer los mecanismos necesarios para que se repare en forma integral, adecuada y efectiva, el daño o menoscabo que cualquier persona sufra en sus derechos humanos.

⁸⁷ Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Párrafo reformado DOF 10-06-2011 Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Párrafo adicionado DOF 10-06-2011 Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Párrafo adicionado DOF 10-06-2011 Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

A partir del artículo 4^o⁸⁸ en la parte normativa que interesa a esta investigación, establece que el hombre y la mujer son iguales ante la ley, asimismo establece que es obligación del Estado el garantizar el cumplimiento de estos derechos.

⁸⁸ Artículo 4o.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Párrafo reformado DOF 06-06-2019 Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos. Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará. Párrafo adicionado DOF 13-10-2011 Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social. Párrafo adicionado DOF 03-02-1983. Reformado DOF 08-05-2020 Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generará responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la ley. Párrafo adicionado DOF 28-06-1999. Reformado DOF 08-02-2012 Toda persona tiene derecho al acceso, disposición y saneamiento de agua para consumo personal y doméstico en forma suficiente, salubre, aceptable y asequible. El Estado garantizará este derecho y la ley definirá las bases, apoyos y modalidades para el acceso y uso equitativo y sustentable de los recursos hídricos, estableciendo la participación de la Federación, las entidades federativas y los municipios, así como la participación de la ciudadanía para la consecución de dichos fines. Párrafo adicionado DOF 08-02-2012 Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo. Párrafo adicionado DOF 07-02-1983 Toda persona tiene derecho a la identidad y a ser registrado de manera inmediata a su nacimiento. El Estado garantizará el cumplimiento de estos derechos. La autoridad competente expedirá gratuitamente la primera copia certificada del acta de registro de nacimiento. Párrafo adicionado DOF 17-06-2014 En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez. Párrafo adicionado DOF 18-03-1980. Reformado DOF 07-04-2000, 12-10-2011 Los ascendientes, tutores y custodios tienen la obligación de preservar y exigir el cumplimiento de estos derechos y principios. Párrafo adicionado DOF 07-04-2000. Reformado DOF 12-10-2011 El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez. Párrafo adicionado DOF 07-04-2000. Fe de erratas al párrafo DOF 12-04-2000 Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural. Párrafo adicionado DOF 30-04-2009 Toda persona tiene derecho a la cultura física y a la práctica del deporte. Corresponde al Estado su promoción, fomento y estímulo conforme a las leyes en la materia. Párrafo adicionado DOF 12-10-2011 El Estado garantizará la entrega de un apoyo económico a las personas que tengan discapacidad permanente en los términos que fije la Ley. Para recibir esta prestación tendrán prioridad las y los menores de dieciocho años, las y los indígenas y las y los afroamericanos hasta la edad de sesenta y cuatro años y las personas que se encuentren en condición de pobreza. Párrafo adicionado DOF 08-05-2020 Las personas mayores de sesenta y ocho años tienen derecho a recibir por parte del Estado una pensión no contributiva en los términos que fije la Ley. En el caso de las y los indígenas y las y los afroamericanos esta prestación se otorgará a partir de los sesenta y cinco años de edad. Párrafo adicionado DOF 08-05-2020 El Estado establecerá un sistema de becas para las y los estudiantes de todos los niveles escolares del sistema de educación pública, con prioridad a las y los pertenecientes a las familias que se encuentren en condición de pobreza, para garantizar con equidad el derecho a la educación. Párrafo adicionado DOF 08-05-2020 Toda persona tiene derecho a la movilidad

El derecho de igualdad y prohibición de discriminación prohíbe toda exclusión o trato diferenciado motivado por razones del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, prohíbe toda exclusión que impida el otorgamiento o anule el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos de las personas.

Por cuanto se refiere al principio de igualdad ante la ley, este es muy claro, en toda norma jurídica que emane de la constitución se debe de otorgar un trato igual a las personas, este principio tiene límites, toda vez que se entiende que se debe de dar trato igual a los iguales y es posible el dar un trato diferente a quienes se consideran en situaciones de vulnerabilidad, contando el Estado con la obligación de propiciar las condiciones suficientes para que se respeten los derechos humanos de todas las personas.

El artículo 5^o⁸⁹ constitucional establece el derecho al trabajo, el cual otorga a las personas la facultad de decidir a qué profesión, industria, comercio o trabajo dedicarse, siempre que estos sean lícitos, estableciendo como límite de este derecho, las determinaciones judiciales y cuando se ataquen derechos de terceros o de la sociedad, además prohíbe que se prive a las personas del producto de su trabajo.

en condiciones de seguridad vial, accesibilidad, eficiencia, sostenibilidad, calidad, inclusión e igualdad. Párrafo adicionado DOF 18-12-2020 El Estado promoverá el desarrollo integral de las personas jóvenes, a través de políticas públicas con enfoque multidisciplinario, que propicien su inclusión en el ámbito político, social, económico y cultural del país. La Ley establecerá la concurrencia de la Federación, entidades federativas, Municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, para esos efectos. Párrafo adicionado DOF 24-12-2020 Reforma DOF 14-08-2001: Derogó del artículo el entonces párrafo primero (antes adicionado por DOF 28-01-1992) Artículo reformado DOF 31-12-1974

⁸⁹ Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos⁹⁰, divide este derecho en Derecho al trabajo y derechos en el trabajo, asimismo refiere que estos derechos comprenden “el derecho a tener un empleo; un salario suficiente y justo para satisfacer nuestras necesidades y, en su caso, la de nuestras familias; a gozar de condiciones equitativas, satisfactorias y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna”. El derecho al trabajo busca brindar seguridad económica y material, además de acceder a otros derechos, como la alimentación, la educación, la salud o la vivienda.

Los derechos que se gozan en el trabajo, se dividen en individuales y colectivos, los individuales establecen las condiciones mínimas que debe disfrutar el trabajador como lo es: el contar con capacitación; no ser explotado, lo que implica trabajar un número de horas razonables y percibir una contraprestación acorde al trabajo prestado; contar con condiciones aceptables de seguridad e higiene en términos de la normatividad aplicable; gozar de vacaciones, días de descanso semanal y días festivos que permitan al trabajador el descanso y disfrutar el tiempo libre; derechos de permanencia y escalafonarios, sin exclusión o discriminación de ningún tipo.

En el aspecto colectivo, protege la libertad de filiación sindical en sus aspectos positivos y negativos, es decir, protege el derecho de los trabajadores de asociarse para la defensa de sus intereses, creando libremente asociaciones profesionales, dejar de pertenecer a un sindicato o incluso el derecho a no formar parte de ninguna asociación, así como formar federaciones o confederaciones en conjunto con otros sindicatos y ejercer su derecho de huelga suspendiendo el trabajo en la empresa o establecimiento a efecto de presionar al patrón para el cumplimiento de sus peticiones.

Otro derecho relacionado con el trabajo, es el derecho a la seguridad social, el cual establece que los trabajadores deben gozar de servicios médicos y de maternidad, y protección económica en casos de enfermedad, riesgos de trabajo, desempleo, invalidez o vejez.

⁹⁰ <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>.

En el artículo 9⁹¹ constitucional se establece el derecho de asociación, mismo que se relaciona con la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, en los supuestos en los cuales la suplencia es aplicada en beneficio de organizaciones o asociaciones profesionales de trabajadores, excluyendo de igual forma a las asociaciones de patrones.

En el artículo 17⁹² constitucional regula el derecho humano de acceso a la justicia, justicia que debe impartirse a toda persona en forma pronta completa e imparcial, por parte de tribunales establecidos por el Estado, imponiendo además la obligación al legislador de expedir las leyes federales y locales que garanticen la independencia de los tribunales, así como la obligación del Estado de garantizar un servicio de defensoría pública de calidad para la población.

Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos⁹³ el derecho de acceso a la justicia es aquel que tiene toda persona de acudir ante los tribunales a que se le administre justicia y para que se les ampare contra actos que violen sus derechos

⁹¹ Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee. Artículo original DOF 05-02-1917

⁹² Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. 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. Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. Párrafo adicionado DOF 15-09-2017 El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos. Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial. Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes. Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones. La Federación y las entidades federativas garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público. Párrafo reformado DOF 29-01-2016 Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Artículo reformado DOF 17-03-1987, 18-06-2008, 29- 07-2010

⁹³ <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

humanos, de manera pronta, completa, imparcial y gratuita, procurando el Estado que esto suceda en condiciones de igualdad y de no discriminación, garantizando que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

En este artículo también se establece el derecho de audiencia y al debido proceso que tienen las personas, el cual es Estado de proteger, al permitir que toda persona sea oída y vencida en juicio, por autoridad competente, cumpliendo con las formalidades esenciales que establezcan las leyes reglamentarias, previo reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones.

Por otra parte, el artículo 25⁹⁴ constitucional regula el derecho de desarrollo económico, el cual en gran medida obedece al funcionamiento adecuado de las clases

⁹⁴ Artículo 25. Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución. La competitividad se entenderá como el conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo. Párrafo reformado DOF 28-06-1999, 05-06-2013 El Estado velará por la estabilidad de las finanzas públicas y del sistema financiero para coadyuvar a generar condiciones favorables para el crecimiento económico y el empleo. El Plan Nacional de Desarrollo y los planes estatales y municipales deberán observar dicho principio. Párrafo adicionado DOF 26-05-2015 El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, y llevará al cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que otorga esta Constitución. Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la Nación. El sector público tendrá a su cargo, de manera exclusiva, las áreas estratégicas que se señalan en el artículo 28, párrafo cuarto de la Constitución, manteniendo siempre el Gobierno Federal la propiedad y el control sobre los organismos y empresas productivas del Estado que en su caso se establezcan. Tratándose de la planeación y el control del sistema eléctrico nacional, y del servicio público de transmisión y distribución de energía eléctrica, así como de la exploración y extracción de petróleo y demás hidrocarburos, la Nación llevará a cabo dichas actividades en términos de lo dispuesto por los párrafos sexto y séptimo del artículo 27 de esta Constitución. En las actividades citadas la ley establecerá las normas relativas a la administración, organización, funcionamiento, procedimientos de contratación y demás actos jurídicos que celebren las empresas productivas del Estado, así como el régimen de remuneraciones de su personal, para garantizar su eficacia, eficiencia, honestidad, productividad, transparencia y rendición de cuentas, con base en las mejores prácticas, y determinará las demás actividades que podrán realizar. Párrafo reformado DOF 20-12-2013 Asimismo podrá participar por sí o con los sectores social y privado, de acuerdo con la ley, para impulsar y organizar las áreas prioritarias del desarrollo. Bajo criterios de equidad social, productividad y sustentabilidad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía, sujetándolos a las modalidades que dicte el interés público y al uso, en beneficio general, de los recursos productivos, cuidando su conservación y el medio ambiente. Párrafo reformado DOF 20-12-2013 La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los

sociales en el país, donde tanto la clase patronal como la obrera deben encontrar un equilibrio que permita su desarrollo, fomente el crecimiento y una justa distribución del crecimiento y la riqueza, supuestos que el estado debe procurar mediante la competitividad, misma que se entiende como el conjunto de condiciones necesarias para el crecimiento económico.

Tal y como establece Carlos F. Quintana Roldan⁹⁵ en su artículo “habrá de considerarse que toda posibilidad de eliminar la pobreza que lacera ampliamente a sociedades como la nuestra, debe pasar por garantizar un crecimiento equilibrado, con oportunidades para todos, sin marginación de ningún tipo dentro de un sistema social basado en la democracia y en el respeto de las libertades públicas e individuales”.

3.2 El juicio de amparo y sus principios rectores

En este capítulo realizaremos un análisis descriptivo de lo que el juicio de amparo y sus principios rectores, definiéndose el juicio de amparo según el diccionario jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como “La acción de amparo es el derecho subjetivo de una persona física o moral, en su carácter de gobernada, para acudir ante el Poder Judicial de la Federación u órganos con competencia auxiliar, a exigir el desempeño de la función jurisdiccional, para obtener la tutela de una garantía individual o de un derecho derivado de la distribución de facultades entre Federación y Estados, presuntamente violados por una autoridad estatal responsable”⁹⁶.

trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios. La ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional, promoviendo la competitividad e implementando una política nacional para el desarrollo industrial sustentable que incluya vertientes sectoriales y regionales, en los términos que establece esta Constitución. Párrafo reformado DOF 05-06-2013, 20-12-2013 A fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos señalados en los párrafos primero, sexto y noveno de este artículo, las autoridades de todos los órdenes de gobierno, en el ámbito de su competencia, deberán implementar políticas públicas de mejora regulatoria para la simplificación de regulaciones, trámites, servicios y demás objetivos que establezca la ley general en la materia. Párrafo adicionado DOF 05-02-2017 Artículo reformado DOF 03-02-1983

⁹⁵ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3826/27.pdf>

⁹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Diccionario Jurídico, <http://diccionariojuridico.mx>

Debemos entender la importancia del juicio de amparo en nuestro sistema jurídico, atendiendo a que tutela los derechos humanos consagrados y reconocidos en la constitución, lo que, en palabras de Fabiola Martínez Ramírez, describe como “el juicio de amparo es una de las figuras más destacables en el ordenamiento jurídico nacional, representa una de las garantías constitucionales por excelencia, pues es a través de su garantía procesal que los gobernados pueden darle cumplimiento a la protección federal de las garantías individuales”⁹⁷

Ahora bien, tenemos que los principios rectores del juicio de amparo son aquellos requisitos esenciales para la procedencia del juicio de amparo, los cuales encontramos dispersos en el artículo 107 constitucional y en la ley de amparo, los cuales dividiremos para su análisis los siguientes de instancia de parte agraviada, de agravio personal y directo, de relatividad de las sentencias, de estricto derecho y de definitividad.

El principio de instancia de parte agraviada lo define Ernesto Martínez Andreu como “el principio de instancia de parte señala que el juicio de amparo solo puede iniciar mediante el ejercicio de la acción, como su nombre lo indica, a petición de parte; excluye la posibilidad de que el amparo inicie su curso de forma oficiosa. Dicho principio no tiene excepciones”⁹⁸.

Este principio encuentra su fundamento en lo establecido en la fracción I del artículo 107 constitucional el cual establece que “I. El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que el acto reclamado viola los derechos reconocidos por esta Constitución y con ello se afecte su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico. Tratándose de actos o resoluciones provenientes de tribunales judiciales,

⁹⁷ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3066/3.pdf>

⁹⁸ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3065/27.pdf>

administrativos o del trabajo, el quejoso deberá aducir ser titular de un derecho subjetivo que se afecte de manera personal y directa”⁹⁹.

Cabe precisar que este principio se refiere a que resulta necesario que el titular de un derecho o en su caso quien lo represente, solicite el amparo y protección de la justicia federal, es decir que en ningún caso podrá otorgarse la protección de un derecho humanos de oficio.

Otro principio que debemos analizar es el de agravio personal y directo El principio de agravio personal y directo, el cual se define por Ernesto Martínez Andreu como aquel que requiere “que la persona que promueve el juicio de amparo debe ser aquella que, en su concepto, sufre la violación de sus derechos fundamentales provocada por un acto de autoridad”¹⁰⁰, este principio atiende a la naturaleza del juicio de amparo, el cual busca restituir a la persona en el goce de los derechos violados, motivo por el cual exige que quien promueva el amparo, sea aquella persona que considera se violó algún derecho humano en su perjuicio, encontrando sustento de igual forma en la fracción I del artículo 107 constitucional.

El principio de definitividad es aquel que exige que no exista algún medio de defensa ordinario para que sea procedente la presentación del juicio de amparo, y en palabras de Ernesto Martínez Andreu “El juicio de amparo es un medio extraordinario de defensa. De esa idea deriva el principio de definitividad del acto reclamado, que significa que el juicio de amparo solo procede contra actos definitivos, es decir aquellos respecto de los cuales no hay un juicio, recurso o medio ordinario de defensa susceptible de revocarlo, anularlo o modificarlo”¹⁰¹.

⁹⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 107 Fracción I, 5 de febrero de 1917, México.

¹⁰⁰ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3065/27.pdf>

¹⁰¹ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3065/27.pdf>

Este principio tiene sustento en la fracción III¹⁰² del Artículo 107 constitucional, el cual establece los supuestos en los cuales es procedente el juicio de amparo, abarcando actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo contra los cuales solo procede respecto de sentencias definitivas, laudos o resoluciones que pongan fin al juicio y que afecten las defensas del quejoso con trascendencia en el acto definitivo que se reclama, permitiendo la aplicación de la suplencia de la queja en los casos que resulte procedente.

Esta fracción también establece que es necesario que previo a la presentación del juicio de amparo, se deben de agotar los recursos ordinarios, con sus debidas excepciones, por ejemplo cuando los recursos exijan mayores requisitos o que otorguen menores beneficios, asimismo establece la procedencia respecto de actos fuera de juicio o después de concluido, los cuales sean de imposible reparación una vez agotados los recursos que en su caso procedan y contra actos que afecten a personas ajenas al juicio o ajenas por equiparación.

El principio de relatividad de las sentencias establecido en el artículo 107 fracción II párrafo primero constitucional, dispone según refiere Ernesto Martínez Andreu que “la

¹⁰² III. Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo sólo procederá en los casos siguientes: a) Contra sentencias definitivas, laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo. En relación con el amparo al que se refiere este inciso y la fracción V de este artículo, el Tribunal Colegiado de Circuito deberá decidir respecto de todas las violaciones procesales que se hicieron valer y aquéllas que, cuando proceda, advierta en suplencia de la queja, y fijará los términos precisos en que deberá pronunciarse la nueva resolución. Si las violaciones procesales no se invocaron en un primer amparo, ni el Tribunal Colegiado correspondiente las hizo valer de oficio en los casos en que proceda la suplencia de la queja, no podrán ser materia de concepto de violación, ni de estudio oficioso en juicio de amparo posterior. La parte que haya obtenido sentencia favorable y la que tenga interés jurídico en que subsista el acto reclamado, podrá presentar amparo en forma adhesiva al que promueva cualquiera de las partes que intervinieron en el juicio del que emana el acto reclamado. La ley determinará la forma y términos en que deberá promoverse. Para la procedencia del juicio deberán agotarse previamente los recursos ordinarios que se establezcan en la ley de la materia, por virtud de los cuales aquellas sentencias definitivas, laudos y resoluciones puedan ser modificados o revocados, salvo el caso en que la ley permita la renuncia de los recursos. Al reclamarse la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio, deberán hacerse valer las violaciones a las leyes del procedimiento, siempre y cuando el quejoso las haya impugnado durante la tramitación del juicio mediante el recurso o medio de defensa que, en su caso, señale la ley ordinaria respectiva. Este requisito no será exigible en amparos contra actos que afecten derechos de menores o incapaces, al estado civil, o al orden o estabilidad de la familia, ni en los de naturaleza penal promovidos por el sentenciado; Inciso reformado DOF 10-08-1987, 06-06-2011 b) Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan, y c) Contra actos que afecten a personas extrañas al juicio; Fracción reformada DOF 25-10-1967

sentencia será siempre tal, que solo se ocupe de individuos particulares limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que versa la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que lo motivare”¹⁰³, este principio también se le conoce como fórmula Otero, por ser este quien desarrollo este principio.

Por último y por ser el principio que más interesa dentro de la presente investigación, tenemos el de estricto derecho mismo que define Ernesto Martínez Andreu como aquel que “estriba en que el juez debe estudiar la constitucionalidad del acto reclamado a la luz de los argumentos expuestos en los conceptos de violación y, si se trata de resolver el recurso, en que el revisor se limite a apreciar tal resolución tomando en cuenta solo los agravios”¹⁰⁴, es decir, el Juzgador atendiendo a este principio, solamente debe atender los agravios o la causa de pedir del promovente del amparo para otorgar o negar la protección constitucional.

Este principio cuenta con diversas excepciones, entre ellas la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, figura con fundamento en la cual, el Juzgador puede otorgar la protección constitucional en beneficio del trabajador exclusivamente, no obstante de no haberse elaborado agravio alguno o haberse elaborado un agravio insuficiente o defectuosa por negligencia o desconocimiento por parte de quien legalmente lo represente.

Mariano Azuela Güitron y Ever Omar Betanzos Torres opinan en su artículo identificado como, “El principio de estricto derecho en el juicio de amparo. Alcance y consecuencias del mismo conforme a la legislación, la doctrina y la jurisprudencia”, que en el principio de suplencia de la deficiencia de la queja el juez no está obligado a resolver el conflicto apegado en conceptos de violación, cuando encuentra que se ha violado de manera manifiesta determinado derecho en perjuicio del agraviado y este, por error o

¹⁰³ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3065/27.pdf>

¹⁰⁴ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3065/27.pdf>

ignorancia, no lo hizo valer en sus conceptos de violación, o en su caso los agravios que plantean los recursos o estos resultan deficientes o ininteligibles”¹⁰⁵.

En ese mismo sentido, Alfonso Pérez Daza refiere en su artículo denominado el principio de estricto derecho y la suplencia de la queja (algunas notas y reflexiones en la ley de amparo y código nacional de procedimientos penales) que, “en materia laboral, si bien existe la suplencia absoluta de la queja para los trabajadores, de la interpretación del artículo 79 fracciones V y VI de la Ley de amparo, es sumamente notoria la exclusión de la clase patronal de dicha suplencia de la queja, aun en aquellos casos en que se trate de una violación manifiesta de la ley, sin que se perciba una explicación lógica que explique la medida; por tanto, ante la reforma en materia de derechos humanos también exige un replanteamiento al respecto”¹⁰⁶.

Miguel Ángel Aguilar López en su artículo denominado el principio de estricto derecho en el juicio de amparo. Su historia y la evolución de sus paradigmas tiene una opinión más progresista al mencionar que, “el tema de la verdadera aplicabilidad de los principios que rigen el amparo es lo que merece la atención en este ensayo, esencialmente en relación al principio de estricto derecho, el cual si bien constriñe a los tribunales de amparo, atender exclusivamente las consideraciones de inconstitucionalidad hechas valer por el quejoso en la demanda de amparo o de agravios expresados por el recurrente en la revisión; lo cierto es que en esa transición evolutiva se han creado excepciones a los principios, en el caso, la suplencia de la queja deficiente en materia penal, laboral y agraria: ahora superado por el diverso pro persona, que entre otros aspectos implica la obligación de las autoridades a interpretar las normas legales contenidas en la constitución y tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, en todo lo que favorezca a la persona. Ello permite cuestionar si el principio de estricto derecho resulta funcional en el amparo o constituye una barrera infranqueable que impide que este refleje su esencia y propósito de sus resoluciones, las cuales proponen efectos restitutorios al buscar como finalidad devolver al quejoso el goce del

¹⁰⁵ <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37603.pdf>

¹⁰⁶ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5297/9.pdf>

derecho violado; ya que de ceñir el juzgador su actuación estrictamente a lo solicitado por el quejoso en sus conceptos de violación o por el recurrente en sus agravios, es incuestionable que en la mayoría de las ocasiones ese propósito no sería posible”¹⁰⁷.

3.3 Los derechos humanos y los principios rectores del juicio de amparo frente a la suplencia de la queja en el derecho del trabajo

En el presente acápite contrastaremos los derechos humanos y los principios rectores del juicio de amparo frente al alcance y aplicación de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, resaltando las concordancias y contraposiciones de unos con otros, casos de excepción e inobservancia de unos frente a otros.

Establecimos previamente que los derechos humanos los gozan todas las personas y se debe otorgar a estos la protección más amplia que sea posible por conducto de las autoridades y posteriormente se estableció la existencia del Derecho humano a la igualdad y no discriminación, el cual prohíbe toda discriminación motivada por diversas razones, incluidas entre estas, la condición social de las personas, lo que nos hace pensar dos veces si la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, se contrapone a este derecho humano.

Por otra parte, tenemos que el artículo 1º constitucional prohíbe expresamente toda discriminación motivada por la condición social de las personas y la suplencia de la queja en el derecho del trabajo encuentra su fundamento en las diferencias históricamente reconocidas entre las clases sociales de trabajadores y patrones, así como al atender a los medios a que estos pueden acceder para que se les administre justicia.

No obstante, lo anterior, el hecho de que se considere históricamente a la clase trabajadora en una situación de desventaja frente a la clase patronal, no necesariamente implica que se deba de otorgar un trato preferente al aplicar en su favor la suplencia de

¹⁰⁷ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5297/5.pdf>

la queja, toda vez que el mismo artículo 1º constitucional, establece que el estado deberá establecer los mecanismos necesarios para que se repare en forma integral, adecuada y efectiva, el daño o menoscabo que cualquier persona sufra en sus derechos humanos.

De igual forma, tenemos que, al aplicar la suplencia de la queja, exclusivamente en favor de la clase trabajadora se puede estar dando un trato diferenciado no solo discriminatorio en perjuicio de los derechos humanos de los patrones, lo anterior no obstante la constitución establece expresamente en el artículo 4º, que todas las personas deben ser consideradas iguales ante la Ley.

En ese mismo sentido, tenemos que al referir la constitución la prohibición de toda discriminación motivada por diversas razones, incluida la condición social, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas y los más altos tribunales han establecido un catálogo denominado de categorías sospechosas¹⁰⁸, donde se incluye la condición económica, por lo que se puede entender que no está justificado el trato diferenciado, basándose en la condición social o la condición económica del patrón para aplicar la suplencia de la queja exclusivamente en favor de los trabajadores.

En diverso criterio, la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación, ha establecido que cuando una norma en sí misma discrimina a una persona o grupo de personas que se ubican en una categoría sospechosa, como se dijo previamente, la condición social o económica, no es posible realizar una interpretación conforme, siendo procedente el suprimir el estado de discriminación¹⁰⁹.

Cabe precisar que el hecho de que la condición social o económica al ser una categoría sospechosa, no implica en automático que sea violatorio de derechos humanos en perjuicio de la clase patronal, pero si significa, según jurisprudencia de la primera sala,

¹⁰⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010268>.

¹⁰⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006878>.

que el juzgador debe realizar un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad, puesto que estas distinciones están afectadas de una presunción de inconstitucionalidad y que el principio de igualdad garantiza que sólo se empleen cuando exista una justificación muy robusta para ello¹¹⁰.

Cabe precisar que en el artículo 17 constitucional establece que debe impartirse justicia a toda persona en forma pronta, completa e imparcial, por parte de tribunales establecidos por el Estado, lo que nos hace cuestionar si la suplencia de la queja en el derecho del trabajo no pone a los juzgadores en una posición parcial al defender o velar por los derechos de los trabajadores y no así de los patrones.

Asimismo, el mismo artículo 17 constitucional impone al Estado, la obligación de expedir leyes federales y locales que garanticen la independencia de los tribunales, tal y como es el caso de la Ley de amparo que prevé y regula la figura de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, únicamente en favor del trabajador, sin importar que en ese mismo párrafo, se impone la obligación del estado de garantizar un servicio de defensoría pública de calidad para la población.

De nueva cuenta nos cuestionamos si es válido que se aplique la suplencia de la queja únicamente en favor de la clase trabajadora, aduciendo que esta se encuentra en una posición de desventaja procesal al no poder acceder a servicios jurídicos y representación legal de calidad, si es el estado el que tiene la obligación de proporcionar un servicio de defensoría pública de calidad a la población.

Por otra parte, tenemos que el derecho humano que tienen las personas para decidir a qué profesión, industria, comercio o trabajo dedicarse, permite que realicen cualquier trabajo o actividad económica sin limitación de ningún tipo, pudiendo estos realizar una actividad económica en calidad de patrones, supuesto en el cual no les es aplicable en su favor la suplencia de la queja, porque así lo determina la ley de amparo,

¹¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010315>.

no obstante que la constitución no limita la procedencia de esta figura, sino que solamente establece que será aplicable la suplencia cuando proceda y cuando los tribunales colegiados adviertan violaciones procesales.

Asimismo, se advierte que el artículo 17 constitucional establece que las personas, sin distinción de ser trabajadores o patrones, tienen el derecho humano al debido proceso, observándose que en caso de no ser establecido por el patrón un agravio suficiente, el juzgador se encuentra imposibilitado para resarcir el derecho al debido proceso por no ser aplicable la suplencia en beneficio de la parte patronal.

Atendiendo a lo establecido por el artículo 25 constitucional, tenemos que el derecho humano al desarrollo económico, ordena se implementen las condiciones necesarias para el crecimiento económico, siendo que la suplencia de la queja aplicada únicamente en favor del trabajador, puede obstruir el crecimiento económico al resultar en un menoscabo de la parte patronal, al beneficiar al trabajador o al no otorgar al patrón lo que corresponde por no aplicarse en su beneficio la suplencia.

En atención a los principios rectores del juicio de amparo, tenemos que la aplicación de la suplencia de la queja es una excepción al principio de estricto derecho, se entiende que deben existir excepciones, pero la parte que podría no justificarse es el por qué la excepción únicamente opera en favor de una de las partes, la trabajadora, quien puede resarcírsele un derecho humano sin que se hubiere plasmado un agravio por parte del trabajador.

Asimismo, entra en juego el principio de agravio personal y directo, el cual de no existir, no se reúnen los requisitos necesarios para la procedencia o admisión del juicio de amparo, no obstante que pudiera darse el caso de que el trabajador apele a la suplencia de la queja sin expresar agravio alguno y la autoridad jurisdiccional, podrá hacer un análisis a efecto de restituir al trabajador algún derecho violado, situación que no es procedente de plantearla el patrón.

CAPÍTULO IV.- DERECHO COMPARADO MÉXICO-COLOMBIA

4.1 Antecedentes históricos de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo en Colombia

Para iniciar el presente capítulo analizaremos la constitución política de Colombia, misma que establece en su artículo 25¹¹¹ que el trabajo es un derecho y una obligación social en todas sus modalidades y también establece que las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, situación de la cual profundizaremos más adelante, después de poner en contexto la legislación colombiana.

Como toda legislación, fue necesario un proceso lento y complicado para poder llegar a un punto de estabilidad y donde se respeten los derechos mínimos de los trabajadores y donde cuente con medios de control para resolver en forma justa y eficaz los conflictos acontecidos entre trabajadores y patrones, iniciando con el reconocimiento de derechos hacia la clase trabajadora y posteriormente con el eventual establecimiento de medios de control para hacer valer aquellos derechos reconocidos por la Ley.

Una parte importante en relación al reconocimiento, respeto y progresividad de los derechos laborales, lo son los tratados internacionales ratificados por Colombia, mismos que fueron permeando la legislación interna, hasta ubicarse en los supuestos actuales, según refiere Francisco Rafael Ostau de Lafont de León¹¹² el proceso de transformación del derecho colombiano en relación a los tratados internacionales que se fueron ratificando y que vinieron a modificar la legislación interna, fue el siguiente “*En Colombia, mediante la Ley 129 de 1931 se ratificó el Convenio 1, por el cual se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales; el Convenio 2, relativo al desempleo; el Convenio 3, relativo al desempleo de las mujeres antes y después del parto; el Convenio 4, relativo al trabajo nocturno de las mujeres; el Convenio 5, relativo a la fijación de la edad mínima de*

¹¹¹ Artículo 25º.- El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹¹²https://publicaciones.ucatolica.edu.co/uflip/el-derecho-internacional-laboral/pubData/source/El-derecho-internacional-laboral_19042016.pdf

admisión de los niños a los trabajos industriales; el Convenio 6, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria; el Convenio 7, por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo; el Convenio 8, relativo a la indemnización del desempleo en caso de pérdida por naufragio; el Convenio 9, relativo a la colocación de la gente de mar; el Convenio 10, relativo a la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo agrícola; el Convenio 11, relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas; el Convenio 12, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura; el Convenio 13, relativo al empleo de la cerusa en la pintura; el Convenio 14, relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales; el Convenio 15, por el que se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros; el Convenio 16, relativo el examen médico obligatorio de los menores (trabajo marítimo); el Convenio 17, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo; el Convenio 18, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales; el Convenio 19, relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo; el Convenio 20, relativo al trabajo nocturno en las panaderías; el Convenio 21, relativo a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques; el Convenio 22, relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar; el Convenio 23, relativo a la repartición de la gente de mar; el Convenio 24, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, el comercio y el servicio doméstico; el Convenio 25, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas; y el Convenio 26, relativo al establecimiento de los métodos para la fijación de salarios mínimos.

Cabe mencionar que uno de los motivos por los cuales se consideró que analizar la legislación colombiana podría ser de interés para la presente investigación, es la idea de diverso autores, investigadores y estudiosos del derecho quienes refieren que el derecho laboral en Colombia ha tenido avances significativos en los últimos años, incluyendo reformas constitucionales, ratificación de tratados internacionales y adecuaciones en el marco legal secundario.

Como ejemplo, tenemos que la C. Cristina Mangarelli en su artículo denominado tendencias del derecho del trabajo¹¹³, concluye que el derecho del trabajo se encuentra en evolución y establece que, *“La universalización de los derechos laborales y la posible vigencia de un elenco de dichos derechos en todo el mundo a través de distintos mecanismos, configura una de las tendencias de mayor significación. Hay cambios en el sistema de fuentes. Algunos instrumentos pueden estar señalando el tránsito, y parte del contenido de un futuro orden público social internacional”*.

Asimismo, Iván Daniel Jaramillo Jassir, en su artículo presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia¹¹⁴, refiere que en el siglo XXI, *“Después de los procesos de reformas que propendían por la flexibilización en la mayoría de países de América Latina, el Derecho del Trabajo ha experimentado cambios que tienen como denominador común el retorno a un sistema más garantista contrario a las predicciones de eliminación de esta rama del derecho”*.

En la obra referida en el párrafo anterior, el autor de referencia concluye estableciendo que *“La actualidad de la disciplina demanda la revisión del ámbito de protección subjetivo (del trabajador dependiente a los trabajadores parasubordinados y autónomos) y objetivo (del trabajo subordinado a los trabajos) que sin duda muestra la tendencia de ampliación del derecho del trabajo con el objeto de regular la prestación de servicios de los ciudadanos que con su trabajo, en cualquiera de sus modalidades como lo dispone el artículo 23 de la Constitución Política, buscan obtener un rédito que les permita asumir sus necesidades básicas”*.

Por otra parte, el artículo 26¹¹⁵ de la constitución colombiana, establece la libertad de las personas para escoger profesión u oficio al cual decidan dedicarse, con

¹¹³http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100004

¹¹⁴ <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>

¹¹⁵ Artículo 26º.- Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

limitaciones tendientes a proteger a la sociedad, permitiendo en conjunto con el artículo 39¹¹⁶ la formación de colegios, asociaciones profesionales o sindicatos por parte de los trabajadores y empleadores, con libertad de gestión y administración interna, siempre y cuando se respeten los principios democráticos y legales.

En ese sentido tenemos que la constitución de Colombia, en su artículo 53¹¹⁷ constitucional establece que corresponderá al congreso expedir el estatuto del trabajo, el cual analizaremos detenidamente al terminar con la norma de normas, estatuto el cual debe tomar en cuenta los principios de igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima y proporcional, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad de derechos laborales, situación más favorable al trabajador en caso de duda, primacía de la realidad sobre formalidades, garantía a la seguridad social, entre otros.

Otro elemento que debemos analizar del artículo 53 antes mencionado, es que la legislación colombiana, admite como parte integrante de la misma, a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, por lo que resulta necesario el analizar si cuentan con un tratado internacional ratificado que regule la figura de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo que nos ocupa en la presente investigación.

¹¹⁶ Artículo 39º.- Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

¹¹⁷ Artículo 53º.- El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

En su artículo 54¹¹⁸, la norma constitucional antes referida, establece la obligación de los empleadores y del Estado, de proporcionar habilitación profesional y técnica a quien lo requiera y se impone la obligación del Estado de propiciar la ocupación laboral de las personas en condiciones de trabajar, incluyendo a los minusválidos conforme sus condiciones lo permitan.

La constitución de Colombia, regula los derechos laborales colectivos consistentes en los derechos a la negociación colectiva, la huelga y sus procedimientos y la intención de que sus conflictos se resuelvan por medios idóneos y pacíficos, fomentando en todo momento las buenas relaciones entre patrones y trabajadores, todo lo anterior los artículos 55¹¹⁹ y 56¹²⁰.

Por otra parte, es de precisar que en el artículo 86¹²¹ constitucional, se establece el fundamento para la procedencia de una acción preferente para la protección de los derechos constitucionales fundamentales, en supuestos específicos en los que no proceda alguna otra acción, contra actos u omisiones de las autoridades públicas y en casos de excepción respecto de actos u omisiones de particulares, procedimiento

¹¹⁸ Artículo 54º.- Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

¹¹⁹ Artículo 55º.- Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

¹²⁰ Artículo 56º.- Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

¹²¹ Artículo 86º.- Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución. La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

conocido como acción de tutela, mismo que se asemeja al regulado en nuestra legislación, comúnmente conocido como juicio de amparo, por lo que al existir conexidad con la figura que nos ocupa, analizaremos más adelante la ley reglamentaria de dicho procedimiento.

4.2 Análisis comparativo de la legislación vigente en materia de suplencia de la queja en el derecho del trabajo entre México y Colombia

Lo regulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y lo ordenado en el artículo 230¹²² de la constitución Colombiana, obliga a los jueces a observar los principios de equidad al momento de dictar sus resoluciones, por lo que tenemos contrastar este mandamiento con aquel regulado en nuestra legislación frente a la figura de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo.

Ahora bien, conforme a lo anteriormente expuesto, tenemos que la constitución política de Colombia y la de México cuentan con diversas similitudes en relación al derecho del trabajo, estableciendo por una parte los principios y derechos de los patrones y los trabajadores y las facultades de administrar justicia conforme a los principios que cada constitución establece, permitiendo que los supuestos se regulen en su ley reglamentaria correspondiente, por lo que continuaremos con el análisis del código sustantivo del trabajo de Colombia.

El código sustantivo del trabajo, establece en forma clara su objeto en su artículo 1¹²³, el objeto del mismo, siendo este el lograr la justicia en las relaciones laborales tanto individuales como colectivas que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, motivo por el cual consideramos hasta este punto que el análisis del código nos puede permitir realizar un análisis

¹²² Artículo 230º.- Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley. La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.

¹²³ (código sustantivo del trabajo) ARTICULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

comparativo de las normas del derecho del trabajo existentes en la legislación mexicana y que se relacionan con la suplencia de la queja en el derecho del trabajo.

Del análisis de la totalidad del Código sustantivo del Trabajo que rige en Colombia, tenemos que la ley laboral reglamentaria, no hace alusión en ningún momento a alguna figura idéntica a la que nos ocupa, es decir no se ve regulada la suplencia de la queja en favor del trabajador, lo anterior no implica que no se pueda realizar el análisis comparativo con una figura idéntica, toda vez que la en la Ley laboral mexicana, tampoco se regula la figura de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, recordemos que en capítulos anteriores establecimos que la figura que beneficia a los trabajadores, se encuentra prevista en la constitución y regulada en la Ley de amparo y no en la Ley Federal del Trabajo.

En razón de lo expuesto en el párrafo anterior, procederemos al análisis de la ley reglamentaria del procedimiento preferente previsto en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, es decir, analizaremos el decreto 2591 de 1991, el cual tiene por objeto según su artículo 1¹²⁴ la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares en ciertos casos.

Además de lo anterior, el decreto de referencia establece que los derechos protegidos por la acción de tutela se interpretaran conforme a los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia, lo anterior de conformidad con su

¹²⁴ Artículo 1º Objeto. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señala este Decreto. Todos los días y horas son hábiles para interponer la acción de tutela. La acción de tutela procederá aún bajo los estados de excepción. Cuando la medida excepcional se refiera a derechos, la tutela se podrá ejercer por los menos para defender su contenido esencial, sin perjuicio de las limitaciones que la Constitución autorice y de lo que establezca la correspondiente ley estatutaria de los estados de excepción.

artículo 4¹²⁵, sin que se pueda desprender de dicho decreto alguna figura que otorgue a los trabajadores un beneficio similar al de la suplencia de la queja que opera en el derecho del trabajo en México.

Al respecto nos dice Liliana Carrera Silva en su artículo denominado la acción de tutela colombiana¹²⁶, que esta acción atiende a *“El nuevo constitucionalismo latinoamericano describe así el derrumbe del tradicional Estado de derecho para dar paso al surgimiento de un Estado constitucional o, en otras palabras, la sustitución del “principio de legalidad” por la prevalencia del “principio de constitucionalidad”, lo que supone a su vez aceptar la activación, esta vez fortalecida, de todos los derechos que la Constitución consagra, su redefinición y la de sus garantías”*.

En el mismo sentido, Natalia Bernal Cano, refiere en su artículo denominado los efectos de la acción de tutela más allá de los casos concretos. La protección de los derechos fundamentales en Colombia¹²⁷, que *“La acción de tutela consagrada constitucionalmente en el artículo 86 de la Constitución y desarrollada por el Decreto 2591 de 1991 muestra claramente el carácter eminentemente subjetivo del objeto del procedimiento. Sin embargo, el contencioso constitucional adquiere elementos objetivos un poco relacionados con el control abstracto donde se evidencia que los efectos de las sentencias proferidas cobijan situaciones fácticas similares más allá del litigio, con el propósito de asegurar el interés general del Estado en la protección de los derechos”*.

Por lo anterior y al no desprenderse abiertamente una figura similar a la suplencia de la queja, analizaremos uno de los principios constitucionales, establecido en Colombia en materia de derecho del trabajo, como lo es la situación más favorable al trabajador, también conocido como conocido como *in dubio pro operario*, toda vez que este aplica en caso de duda en la interpretación de una norma, es cuando se aplica la interpretación

¹²⁵ Artículo 4º Interpretación de los derechos tutelados. Los derechos protegidos por la acción de tutela se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

¹²⁶ http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472011000100005 (29 mayo 2020) Rev. IUS vol.5 no.27 Puebla ene./jun. 2011

¹²⁷ http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932009000200001

que más favorezca al trabajador, y en el caso que nos ocupa se refiere a dos o más normas que regulan una misma situación, resultando aplicable la más benéfica para el trabajador, que en palabras de Ricardo Barona Betancourt se define como “El principio de favorabilidad indica que cuando coexistan normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso, en este evento se aplica la norma más favorable al trabajador”¹²⁸.

Para comprender en sentido amplio el principio de favorabilidad, resulta prudente analizar lo expuesto por Lays Meza Yances, quien reseña que *“Es sabido que uno de los pilares del derecho laboral y del derecho procesal del trabajo es la llamada favorabilidad, manifestándose en caso de duda en la aplicación de una norma, en la que la balanza se inclinará a favor del trabajador. No obstante, teniendo en cuenta la importancia del mismo en el ámbito procesal se debe partir desde el comienzo, comprendiendo el derecho procesal en sentido amplio”*¹²⁹.

En un análisis similar, Hernán Darío Vergara Mesa menciona en su artículo llamado la regla de favorabilidad laboral y el principio pro homine en la función pública colombiana. A propósito del problema del nombramiento provisional¹³⁰ que *“El orden constitucional colombiano (Constitución Política, 1991, art. 53) registra como uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo la “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho”, fórmula en la que se condensan dos principios o reglas, según la consideración que se tenga al respecto: por un lado, la de la favorabilidad propiamente dicha, que opera en el momento de la aplicación del derecho y en escenarios de concurrencia normativa, y que ordena la selección de la norma que resulte más beneficiosa a la situación del trabajador para la resolución del caso concreto (Vásquez, 1982, p. 199). Por el otro, el in dubio pro operario, que opera en el plano de la interpretación del derecho, y prescribe que en los*

¹²⁸ Barona Betancourt, Ricardo, Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano, http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf

¹²⁹ <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v19n2/0124-0579-esju-19-02-00197.pdf> Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada (29 mayo 2020)

¹³⁰ <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v45n123/v45n123a06.pdf>

eventos de que una norma admita varias interpretaciones, debe optarse por aquella que resulte más favorable para el trabajador (Ackerman, 2008a, p. 339)”.

Por lo anterior podemos concluir que el principio de favorabilidad es aplicable tanto al aplicar una norma sustantiva como procesal, a efecto de nivelar la balanza respecto de desigualdades entre patrones y trabajadores, favoreciendo a los trabajadores y privilegiando la igualdad, la justicia y la seguridad jurídica de las clases sociales, aplicando una situación similar con la figura central de la tesis denominada suplencia de la queja en el derecho del trabajo.

En ese mismo sentido, tenemos que la Sala Octava de Revisión de Tutela, de la Corte Constitucional Colombiana resolvió en su Sentencia T-088/18¹³¹, que el principio de favorabilidad laboral e in dubio pro operario, hacen referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que le sea más favorable.

En diversa resolución T-174/05¹³², la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, decidió en atención al principio constitucional de favorabilidad, que debía aplicarse la norma más favorable al trabajador, no obstante de haberse derogado con la publicación de una ley posterior, debido a que consideró que las normas aplicables, desmejoran la situación de los trabajadores al momento de cuantificar las prestaciones reclamadas.

Otro principio constitucional que rige en Colombia al derecho del trabajo lo es el establecido en el artículo 53, consistente en el de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, el cual fue definido por el pleno de la Corte Constitucional en la Sentencia C-665/98¹³³, como *“Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la*

¹³¹ <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-088-18.htm>

¹³² <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-174-05.htm>

¹³³ <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-665-98.htm>

realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica”.

Respecto del principio de primacía de la realidad, el mismo es definido por Miguel Ángel Silva Ormeño, en su obra¹³⁴ como “aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal”.

Dentro de la sentencia referida en el párrafo anterior, la corte explica que, no obstante que la discriminación se encuentra prohibida por la constitución, esta misma justifica y permite el trato diferenciado, siempre que este exista una correlación entre el trato diferenciado, el supuesto y la finalidad que se persigue con dicho trato, por lo que se justifica que atento a lo ordenado por el artículo 53 constitucional, se beneficie a los trabajadores y se realice un trato preferencial respecto de los patrones.

Analizando diversa sentencia SU040/18¹³⁵, dictada por la sala plena de la Corte Constitucional, se desprende que la teoría de la primacía de la realidad se puede aplicar

¹³⁴ El principio de la primacía de la realidad,
<https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>

¹³⁵ <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>

en casos de simulación en las contrataciones por parte del Estado, al encubrir relaciones laborales en contratos de prestación de servicios, lo que implica desconocer los principios que rigen la función pública y aplicar en beneficio de los trabajadores las prestaciones propias de una relación laboral

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional determinó en su Sentencia T-029/16¹³⁶ que el principio de primacía sobre la realidad, es uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo y ligado al de prevalencia del derecho sustancial regulado en el artículo 228¹³⁷ constitucional, permite que lo sustancial prevalezca sobre lo formal y esto se configura cuando no obstante que el patrón y el trabajador pacten la forma que va a regir la prestación de un servicio personal, la relación entre ellos, la estructura de la relación de facto es la que determino el vínculo existente.

En la sentencia T-291/05¹³⁸, la Corte Constitucional Colombiana determinó que existe un contrato de trabajo cuando se reúnen los requisitos legales de prestar un servicio personal subordinado a cambio de un salario y de conformidad con el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre formas, con independencia del nombre que se le asigne al contrato o a la relación contractual, es posible que la autoridad determine en atención a la realidad de los hechos demostrados que se está frente a una relación laboral y no una relación contractual, en beneficio del trabajador y señala que es correcto el actuar *“en aras de proteger los derechos fundamentales de trabajadores, quienes a pesar de cumplir con los tres requisitos esenciales, constitutivos de una relación laboral, su empleador les ha negado la calidad de tales”*.

Principios, criterios y definiciones anteriores que han llamado la atención de la presente investigación, toda vez que atiende a la desigualdad y discriminación que ejercen los patrones sobre los trabajadores para omitir la aplicación de los ordenamientos

¹³⁶ <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-029-16.htm>

¹³⁷ Artículo 228º.- La Administración de Justicia es función pública. Sus decisiones son independientes. Las actuaciones serán públicas y permanentes con las excepciones que establezca la ley y en ellas prevalecerá el derecho sustancial. Los términos procesales se observarán con diligencia y su incumplimiento será sancionado. Su funcionamiento será desconcentrado y autónomo.

¹³⁸ <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-291-05.htm>

legales a efecto de garantizar los derechos de los de los trabajadores, situación que se puede equiparar a la figura conocida en México como suplencia de la queja en el derecho del trabajo, por lo que le prestaremos especial atención en la presente investigación.

La forma en la que la Corte Constitucional Colombiana aplica el principio de primacía de la realidad, sobre aplicación de normas y formalidades que repercuten en los derechos de los trabajadores y su finalidad, se explica en forma clara en la sentencia T-992/05¹³⁹, misma que textualmente expone que *“El principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales permite determinar la situación real en que se encuentra el trabajador respecto del patrono, la realidad de los hechos y las situaciones objetivas surgidas entre estos. Debido a esto es posible afirmar la existencia de un contrato de trabajo y desvirtuar las formas jurídicas mediante las cuales se pretende encubrir, tal como ocurre con los contratos civiles o comerciales o aún con los contratos de prestación de servicios”*.

¹³⁹ <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-992-05.htm>

CAPITULO V.- LA SITUACIÓN PATRONAL EN LA ACTUALIDAD

5.1 Micros, Pequeñas, Medianas y Grandes empresas

Atendiendo a lo expuesto en los capítulos anteriores, tenemos que analizar si en la actualidad aún continúan existiendo las condiciones de desigualdad que propiciaron el establecimiento de la generalidad de las normas equilibradoras en el derecho del trabajo y de manera específica si subsiste la desigualdad procesal que dio nacimiento a la suplencia de la queja en el derecho del trabajo y si actualmente los patrones tienen mayores posibilidades económicas y por ende puede acceder a servicios de asesores más capacitados.

Para iniciar con el análisis referido en el párrafo anterior, es necesario definir las condiciones económicas que se viven en México en la actualidad, a efecto de poder determinar si los patrones aun cuentan con mayores posibilidades económicas que propicien el acceso a asesoría jurídica de mejor calidad que deje en desventaja a la parte trabajadora, como acontecía a principios del siglo pasado cuando el patrón era miembro de la burguesía, poseedor del capital, la tierra y las empresas.

Ahora bien, en la actualidad, según lo establecido por el artículo 16¹⁴⁰ de la Ley Federal del Trabajo Vigente, el cual define a las empresas como toda unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, por lo que corresponde el analizar los diversos tipos de empresas que existen y las condiciones en que se desempeñan cada una de ellas.

Desde los ochenta, se aprecia una sustancial reorientación del PIB hacia nuevos sectores socioeconómicos y clases sociales. Es posible señalar, adicionalmente, que los sectores asalariado y productivo, particularmente el agrícola y el manufacturero, han sido los principales perdedores durante 1990-2003, mientras que los sectores inversionistas en el sector financiero y en la bolsa de valores se han apropiado de una creciente parte del PIB generado.

¹⁴⁰ Ley Federal del Trabajo, Artículo 16°, 28 de abril de 2022, México.

Desde finales de los ochenta, la estrategia de liberalización ha logrado sobrellevar algunas de las dificultades macroeconómicas, particularmente en términos del control de la inflación y del balance público, así como respecto a la atracción de inversión extranjera y el fomento a las exportaciones. Con excepción de la crisis de 1994-1995, desde 1988 se logró controlar los precios relativos a dos dígitos y desde 2000 incluso a niveles inferiores a 10%, así como un balance público respecto al PIB inferior a -15% desde 1991; ambos resultados muy positivos respecto a los alcanzados durante los ochenta.

De igual forma, la inversión extranjera directa (IED) se ha mantenido en niveles relativamente altos, promediando más de 13,500 millones de dólares anuales durante 1994-2003, mientras que las exportaciones aumentaron a una tasa de crecimiento promedio anual de 15.1% durante 1988-2000 y de 11.7% de 1988 a 2003. Así, tomando estrictamente la propuesta de la estrategia de la liberalización en "sus propios términos", la gestión ha sido relativamente exitosa¹⁴¹.

En la actualidad las empresas se dividen en 4 grandes rubros, micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, las cuales se clasifican tomando en consideración diversos elementos, para hacer los desgloses según el estrato o tamaño de los establecimientos en personal ocupado, considerando las variables de remuneraciones, ingresos, producción bruta y activos fijos, entre otros, para que el usuario interesado en este tema pueda utilizarlas y realizar el análisis correspondiente, considerando las cifras censales¹⁴².

Las (PYMES) son las pequeñas y medianas empresas, y cuentan con no más de 250 trabajadores en total, y no cuentan con muchos recursos económicos, ni tecnológicos. Estas son empresas muy flexibles y ágiles en trámites, así como en las decisiones que se toman. Son muy cercanas al consumidor y están al pendiente de sus

¹⁴¹ www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2004000200006.

¹⁴² https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf

necesidades, y estas empresas pueden crear redes de mercados con accionistas estratégicos y establecer nuevas estrategias de cara al consumidor.¹⁴³

El término MIPYMES involucra a 3 diferentes tipos de empresas: micro, pequeña y mediana. Estas constituyen un muy alto porcentaje que, en algunos países, supera el 95% de los negocios formales¹⁴⁴.

Pese a las numerosas definiciones y criterios de clasificación de las MIPYMES, es hasta el año 1985, cuando la SECOFI establece de manera oficial los criterios para clasificar a la industria de acuerdo con su tamaño, publicando el 30 de abril de ese año, en el Diario Oficial de la Federación, el Programa para el Desarrollo Integral de la Industria Pequeña y Mediana, en el que se estableció la siguiente clasificación de las MIPYMES bajo los siguientes tres estratos:

1. Microindustria. La que ocupara directamente hasta 15 personas y tuviera un valor de ventas netas hasta de 30 millones de pesos al año.

2. Industria pequeña. Las empresas manufactureras que ocuparan directamente entre 16 y 100 personas y tuvieran ventas netas que no rebasaran la cantidad de 400 millones de pesos al año.

3. Industria mediana. Las empresas manufactureras que ocuparan directamente entre 101 y 250 personas y el valor de sus ventas no rebasara la cantidad de un mil 100 millones de pesos al año.

Todas ellas en conjunto, componían, en ese año, cerca del 98% de los establecimientos nacionales y aportaban alrededor del 45% del Producto Interno Bruto (PIB). Los criterios de los pequeños y medianos establecimientos han ido cambiando de acuerdo al sector económico y rama de actividad, pero son dos los criterios que han

¹⁴³ <https://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/pymes-economia-mexico.html>

¹⁴⁴ Mipymes: ¿qué son y cómo se desarrollan? | Gestionar Fácil (gestionar-facil.com)

prevalecido para medir el tamaño de la empresa: el número de empleados y el valor de las ventas netas.

La anterior SECOFI, a través de su Consejo y a fin de instrumentar las medidas de apoyo y promoción de la competitividad y la instalación y operación de esas empresas, consideró conveniente tomar el número de empleados como principio para clasificarlas. De hecho, en el Boletín de la Empresa Mediana, se dieron los siguientes criterios de clasificación:

La empresa mediana, agrupa a todos aquellos establecimientos de menor tamaño que tienen una estructura dividida de acuerdo a sus diferentes funciones, como la acumulación de capital y conocimientos que sustentan su crecimiento, ya sea cuantitativo (con aumento en volumen y empleo) o cualitativo (hacia mayores niveles de especialización).

La empresa pequeña se distingue de los negocios relacionados con la subsistencia y el auto empleo.¹⁴⁵

Las micro, pequeñas y medianas empresas son un elemento fundamental para el desarrollo económico de los países, tanto por su contribución al empleo, como por su aportación al Producto Interno Bruto, constituyendo, en el caso de México, más del 99% del total de las unidades económicas del país, representando alrededor del 52% del Producto Interno Bruto y contribuyendo a generar más del 70% de los empleos formales;¹⁴⁶

La clasificación de las pymes en México depende de diversos factores y se mide por:

¹⁴⁵<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1718/MPYMEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 20/04/2022.

¹⁴⁶ dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009, 01/05/2022.

Microempresas. Son de todos los sectores y no deben tener más de 10 empleados. El monto máximo de venta es de 4 millones de pesos y el tope máximo es de 4.6.

Empresas pequeñas. En el sector de industria y servicios pueden tener desde 11 hasta 50 empleados y facturar hasta 100 millones de pesos con un tope máximo de 95. En el caso de las empresas pequeñas del sector comercio el número máximo de empleados es hasta 30, pueden facturar hasta 100 millones de pesos y tienen un tope de 93.

Empresas medianas. El sector de comercio tiene entre 31 hasta 100 trabajadores mientras que el de servicios de 51 hasta 100 trabajadores, en ambos casos facturan entre 100 y 250 millones de pesos anuales y tienen un tope máximo de 235. En el sector de industria el rango de trabajadores es desde 51 hasta 250, facturan entre 100 y 250 millones y tienen un tope máximo de 250.

El rango de número de trabajadores, el monto de venta en millones de pesos, así como el tope máximo combinado, este último se obtiene multiplicando a los trabajadores totales por 10% y a eso se le suma el resultado de ventas anuales por 90%. La clasificación de las pymes se puede considerar de la siguiente forma:

Las pymes tienen por su tamaño algunos retos importantes, como la velocidad de crecimiento y la escalabilidad. Por ello, son muy sensibles a los cambios bruscos en la economía dado que la más ligera variación en el mercado puede ocasionar un estancamiento en su crecimiento y efectos negativos en sus ventas.¹⁴⁷

Las MIPYMES son cada vez más importantes ya que representan más de 90% de las empresas en la mayoría de los países del mundo (por ejemplo, en la Unión Europea y en Estados Unidos se elevan a 95% las unidades económicas, las que proveen más de 75% de los puestos de trabajo). En Japón, del total de 4.8 millones de empresas

¹⁴⁷ <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/clasificacion-de-las-pymes.html>, 10/03/2022

existentes, sólo 14 000 eran grandes empresas (0.25%). En América Latina y el Caribe, las MIPYMES también son muy importante ya que representan aproximadamente 99% de las empresas y generan alrededor de 67% de los empleos en la región¹⁴⁸.

Atendiendo a lo expuesto por el instituto de investigaciones legislativas del senado de la república, en México es de interés por impulsar el desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), ha sido cada vez mayor en los últimos años, no sólo en México, sino también en casi todos los países desarrollados o en proceso de desarrollo. Ello, debido a la elevada cantidad de establecimientos que representan, el elevado porcentaje de empleos que generan, su contribución en el Producto Interno Bruto (PIB), y a los múltiples beneficios que esos tres aspectos conllevan: disminución del desempleo, aminorar problemas sociales, consumo y reactivación económica, generar impuestos, entre otros.¹⁴⁹

En el caso de nuestro país la micro, pequeña y mediana empresa, representa el 99.9% de las empresas en México, ocupan el 78% del personal y producen el 69% de PIB¹⁵⁰.

Resulta necesario atender a la realidad económica actual, donde según datos del INEGI, en 2018, el 67.8%¹⁵¹ de los trabajadores, se desempeñaban como empleados de empresas consideradas micros, pequeñas o medianas, por lo que se debe de ponderar si aún subsiste la desigualdad que motivó el trato proteccionista de la clase trabajadora y la aplicación de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, únicamente a favor de la clase trabajadora y como una excepción a los derechos humanos y principios consagrados en la constitución.

¹⁴⁸ https://libros.iiec.unam.mx/sites/libros.iiec.unam.mx/files/2021-03/IMDE_GGC.pdf, 10/03/2022

¹⁴⁹ bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1718/MPYMEM.pdf, 06/03/2022

¹⁵⁰ comisión de desarrollo de la pequeña y mediana empresa del senado de la republica, 02/03/2022.

¹⁵¹ https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf, 25/03/2022

5.2 Formalidad e informalidad patronal

Si una persona decide instalar un establecimiento mercantil o una empresa, compromete todo su patrimonio, esto es, responde con todos sus bienes por las obligaciones que contraiga en el giro de su establecimiento o negocio. Para limitar su responsabilidad a una cierta cantidad de dinero, no tiene otra posibilidad que asociarse, pero subsiste la obligación de involucrar a terceros que carecen de un interés directo en la marcha de la empresa, por lo que debe recurrirse a “testaferros” o “socios de palo” para dar existencia a una sociedad en la cual éstos concurren con un aporte insignificante, quedando más del 99% del capital en manos del verdadero, y en la realidad, el único empresario y dueño de la empresa.

El proyecto, tal como está concebido, pretende salvar las dificultades que se presentan para dar entidad a un conjunto de activos y pasivos, bajo el ordenamiento de un titular. Sus destinatarios naturales son los pequeños empresarios.¹⁵²

Se denomina microemprendimiento a la actividad económica de poca inversión llevada a cabo por uno o varios emprendedores que a su vez son socios, dueños y administradores. Los microemprendimientos son pequeños negocios que normalmente no cuentan con empleados y que cuyo servicio se basa en los conocimientos u oficios de los miembros.¹⁵³

Los microemprendimientos son unidades productivas de mínimo tamaño. Es decir, pequeños negocios por cuenta propia que desarrollan generalmente servicios basados en conocimientos, oficios o habilidades que posee un emprendedor.

¹⁵² <https://www.bing.com/search?q=comisión+de+desarrollo+de+la+pequeña+y+mediana+empresa+del+senado+de+la+republica+99.9&q=n&form=QBRE&sp=-1&pq=comisión+de+desarrollo+de+la+pequeña+y+mediana+empresa+del+senado+de+la+republica&sc=0-81&sk=&cvid=1D7B2444B37D4ED89B9DDFE9BB4CCDE8>, 20/02/2022.

¹⁵³ <https://forbes.es/empresas/42170/que-es-un-microemprendimiento-y-cuales-son-sus-caracteristicas/>, 10/01/2022.

Por ser un pequeño negocio, un microemprendimiento por lo general pertenece a una sola persona con un sistema de producción muy sencillo o artesanal. Generalmente los microemprendimientos se desarrollan acorde a las dinámicas de las economías locales y se adaptan a las necesidades de los clientes. En este contexto es de gran importancia la habilidad del emprendedor para desarrollar servicios que respondan a una necesidad del entorno.

Algunos autores consideran que un microemprendimiento puede ser considerado también una microempresa, debido a su tamaño, pero existe entre estos conceptos una diferencia: el microemprendimiento está necesariamente dirigido por un emprendedor, mientras que la microempresa puede estar dirigido por un empresario¹⁵⁴, ambos emprendedor y empresario quienes al contar con un trabajador por lo menos, se convierte en patrón y le son aplicables de forma genérica todas las normas a que esta obligado todo patrón.

El Gobierno de México y los legisladores, conscientes de la situación económica actual, de las circunstancias adversas que enfrentan las micros, pequeñas y medianas empresas y la importancia de su supervivencia en beneficio del empleo de gran parte de la población, se ha dado a la tarea de regular situaciones que se han presentado en relación a los supuestos que se originaron por el establecimiento de micros, pequeñas y medianas empresas.

En el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM) de la Secretaría de Economía, tiene como misión el impulsar a que los y las microempresarias emprendan, desarrollen y consoliden sus negocios, mediante el otorgamiento de servicios de microfinanzas integrales para incrementar la productividad de sus negocios y mejorar sus condiciones de vida¹⁵⁵ esto es un ejemplo de muchos que,

¹⁵⁴ Microemprendimientos - ¿Qué son?, características, ejemplos y más
(enciclopediaeconomica.com), 05/05/2022.

¹⁵⁵ <https://www.gob.mx/pronafim/que-hacemos> 03/05/2022.

otro serían los programas que han implementado las universidades para apoyar el emprendimiento y la creación de fuentes de empleo por parte de sus egresados.

Además de apoyar el emprendimiento y la creación de fuentes de empleo por conducto de MYPIMES, también tenemos que nuestros legisladores, conscientes de la situación económica del país, han iniciado con reformas, programas y sistemas que beneficien la creación de micro, pequeñas o medianas empresas, como podría ser el establecimiento de las SAS, sociedad por acciones simplificada, el cual es el régimen societario que permitirá a una o más personas físicas constituir su empresa a través de medios electrónicos con todos los efectos legales, en el cual, la intervención del fedatario público es opcional, es decir han flexibilizado los rigurosos y costosos procedimientos de creación de empresas.

Al respecto de los procedimientos de creación de las SAS, tenemos que el artículo 260.- de la Ley General de Sociedad Mercantiles establece lo siguiente.

La sociedad por acciones simplificada es aquella que se constituye con una o más personas físicas que solamente están obligadas al pago de sus aportaciones representadas en acciones. En ningún caso las personas físicas podrán ser simultáneamente accionistas de otro tipo de sociedad mercantil a que se refieren las fracciones I a VII, del artículo 1o. de esta Ley, si su participación en dichas sociedades mercantiles les permite tener el control de la sociedad o de su administración, en términos del artículo 2, fracción III de la Ley del Mercado de Valores.

Los ingresos totales anuales de una sociedad por acciones simplificada no podrá rebasar de 5 millones de pesos. En caso de rebasar el monto respectivo, la sociedad por acciones simplificada deberá transformarse en otro régimen societario contemplado en esta Ley, en los términos en que se establezca en las reglas señaladas en el artículo 263 de la misma. El monto establecido en este párrafo se actualizará anualmente el primero de enero de cada año, considerando el factor de actualización correspondiente al periodo comprendido desde el mes de diciembre del penúltimo año hasta el mes de diciembre

inmediato anterior a aquel por el que se efectúa la actualización, misma que se obtendrá de conformidad con el artículo 17-A del Código Fiscal de la Federación. La Secretaría de Economía publicará el factor de actualización en el Diario Oficial de la Federación durante el mes de diciembre de cada año.

En caso que los accionistas no lleven a cabo la transformación de la sociedad a que se refiere el párrafo anterior responderán frente a terceros, subsidiaria, solidaria e ilimitadamente, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad en que hubieren incurrido¹⁵⁶.

El principal objetivo de una Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS) desde su establecimiento en la legislación mexicana, es sacar de la informalidad a las Pymes en ese sentido, el crecimiento de este tipo de sociedades si bien es cierto ha sido lento, también lo es el hecho que en el último año se ha convertido en una herramienta idónea y rápida de constituir una Sociedad y, por ende continuar con el crecimiento y expansión del negocio que se trate, apoyando de esta manera la formalidad. El único requisito es que todos y cada uno de los socios debe contar con su e.firma y nada más¹⁵⁷.

La falta de un tipo social unilateral que regule de manera clara y transparente a los micro, pequeños y medianos emprendedores o empresarios, desalienta la formalización de las actividades de estos actores económicos, que se encuentran trabajando fuera de la formalidad, y que no consideran como viable constituirse como sociedad mercantil, ni operar como persona física con actividad empresarial.

La estructura económica de nuestro país muestra que las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) son la columna vertebral y el motor de la economía ya que México cuenta con una estructura empresarial fundada casi exclusivamente en

¹⁵⁶ Artículo 260 Ley General de Sociedades Mercantiles (diputados.gob.mx) 23/02/2022.

¹⁵⁷ Beneficios Fiscales de constituirse como Sociedad por Acciones Simplificada | GP&H (gphlegal.mx) 10/01/2022.

Mipymes (más de 4 millones de empresas) aunado a esto, dichas empresas brindan empleo a más de 55 por ciento de la población económicamente activa del país. Lo anterior, explica entonces que estas unidades productivas generen 29.5 por ciento de la producción nacional.

La presente iniciativa considera que es responsabilidad del Congreso de la Unión crear leyes que faciliten la constitución y operación de las Mipymes, planteando una mejora regulatoria en el ámbito de la legislación mercantil que incentive la formalización de nuevas Mipymes, que facilite su conformación y una operación eficaz, que genere certidumbre jurídica a lo largo del tiempo y que contribuya a resolver la problemática que actualmente caracteriza a las Mipymes, para que detone la inversión, el empleo y el desarrollo económico.

En otros países existen desde hace varias décadas figuras mercantiles que tienen como finalidad dar un tratamiento asequible y simplificado que responda a la naturaleza y necesidades de este tipo de micro, pequeños y medianos emprendedores o empresarios.

En términos generales esta propuesta considera que, por la importancia económica nacional que descansa en este tipo de unidad económica de pequeña escala, se requiere un marco jurídico propio que se ajuste a su propia naturaleza y necesidades, de tal modo que incentive su formalización, brinde un trato preferencial que promueva un mejor desempeño y consolidación y que permita de esa manera regularlo también como un nuevo tipo societario a las sociedades constituidas por dos o más personas físicas o morales como las micro, pequeñas y medianas empresas, de conformidad con la estratificación establecida en la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 2002 y su reglamento correspondiente¹⁵⁸.

¹⁵⁸ www.sil.gob.mx/Archivos/Documentos/2014/12/asun_3189886_20141212_1418311156.pdf?msclkid=6c986f31cf5411ecbfd5d08511fa5f89, 30/03/2022.

Cabe precisar que el hecho de que exista interés por parte de los poderes de la unión respecto del apoyo y constitución de MIPYMES, no significa que exclusivamente se pretenda el apoyar la creación de fuentes de empleo, sino que también es un objetivo el sacar de la informalidad a miles de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, sin que esto implique que no se encuentran obligados al cumplimiento de todas las obligaciones patronales que adquieren al momento de contratar a su primer empleado.

La informalidad es un término proveniente de la antropología social (Keith Hart, 1973) el término Sector Informal trata de englobar todos aquéllos modos de producción y empleo que eran en buena medida una extensión de la lógica del funcionamiento de los hogares, pues son modos que aún no han madurado lo suficiente como para operar como empresas institucionalizadas, lo que implica que la actividad económica realizada adquiera una personalidad económica y jurídica propia distinta a la del hogar, con objetivos de optimización y maximización a su vez distintos a los de este último¹⁵⁹.

Uno de los principales motivos de la informalidad es la intención del patrón de eludir sus responsabilidades laborales y de seguridad social, al tratar de encuadrar las relaciones laborales en relaciones de carácter civil o mercantil, evadiendo también el pago de diversas prestaciones laborales como pueden llegar a ser el pago de utilidades, aguinaldos, vacaciones, finiquito, etcétera, aunado a que en algunos casos, los trabajadores son quienes prefieren que se le cubra su salario en la informalidad, para acceder a un salario ligeramente mayor al que percibirían en caso de que se les cubrieran todas las prestaciones laborales con corresponden conforme a derecho, situación que deja totalmente desprotegidos a los trabajadores, mientras subsiste la causal, debido a que cualquier autoridad calificaría las supuestas relaciones civiles o mercantiles como

¹⁵⁹ internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espa%F1ol/bvinegi/productos/metodologias/ENOE/ENOE2014/informal_laboral/702825060459.pdf, 20/01/2022.

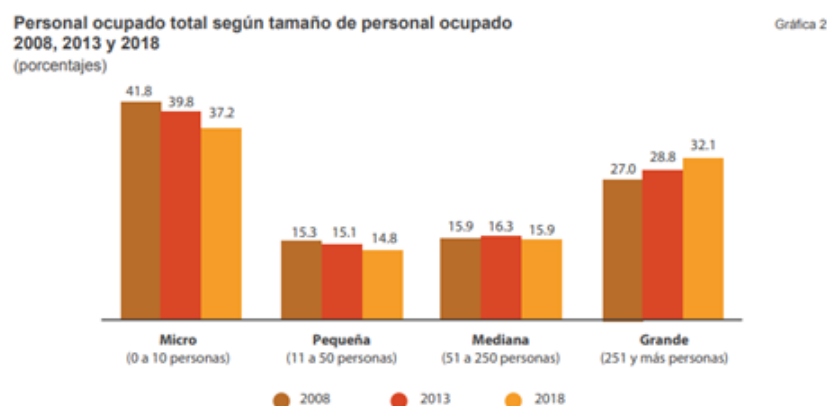
relaciones laborales y obligaría a los diversos patrones al pago de las prestaciones antes referidas.

CAPÍTULO VI.- CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

Una vez realizada la presente investigación y del resultado de la información obtenida, podemos concluir que la Ley de Amparo, realiza una distinción de trato en perjuicio del patrón, en atención a la tendencia proteccionista del Derecho del Trabajo, respecto de la clase trabajadora frente al patrón, distinción que se establece en la Ley de Amparo Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin que la ley reglamentaria observe lo expuesto por el artículo 1º en relación al principio pro persona y al artículo 17º, referente al derecho a la justicia y la obligación de la federación de garantizar la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población.

Se considera necesario atender a la realidad económica actual, donde según datos del INEGI, en 2018, el 67.8%¹⁶⁰ de los trabajadores, se desempeñaban como empleados de empresas consideradas micros, pequeñas o medianas, las cuales incluso pueden iniciarse sin que el patrón cuente con capital alguno, por lo que se considera que no subsiste la desigualdad económica y de acceso a abogados capacitados, que motivó el trato proteccionista de la clase trabajadora y la aplicación de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, únicamente en favor de la clase trabajadora y como una excepción a los derechos humanos y principios consagrados en la constitución.



¹⁶⁰https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf

Se puede concluir que la distinción realizada en perjuicio de la clase patronal, sí vulnera los derechos humanos de igualdad, no discriminación y de acceso a la justicia imparcial, toda vez que según el último párrafo del artículo 1 constitucional, ...*“queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...”*, lo que no justifica la distinción en razón de condición social, de clase (trabajadora y patronal) o situación económica de los justiciables.

Asimismo, del análisis de la información recopilada en la presente tesis, se puede concluir que no se justifica la distinción en razón de las posibilidades económicas, ya que si bien es cierto esa tendencia proteccionista se justificaba en las leyes laborales de 1931 y posiblemente en las de 1970, ya que actualmente el hecho de que una persona cuente con el carácter de trabajador, no implica que cuente con menores posibilidades económicas que el patrón, lo anterior debido a la situación patronal actual no es la misma que a principios de siglo, además de que los derechos humanos protegen a las personas sin distinción alguna, lo que no acontece al beneficiar a la clase trabajadora por ser considerada económicamente en desventaja, violando los principios de universalidad, de progresividad y de intemporalidad.

Aunado a lo anterior, es dable establecer que al momento de regular inicialmente la suplencia de la queja en beneficio de la clase trabajadora, se vio la necesidad de proteger a la clase trabajadora de la discriminación y violaciones que eran objeto por parte de los patrones, lo que se conoce actualmente como una acción afirmativa en beneficio de la clase vulnerada, que el Estado debió implementar a efecto de compensar las condiciones discriminatorias e injustas que se suscitaban en perjuicio de la clase trabajadora, empero lo anterior, las acciones afirmativas deben tener el carácter de temporales y cesar al momento de que se alcanza el resultado esperado, siendo que actualmente ya no acontecen violaciones a los derechos de la clase trabajadora con la misma magnitud que a principios del siglo pasado.

De igual forma y el entendido de que las personas cuentan con el derecho humano a la justicia consagrado en el artículo 17 constitucional, se justifica plenamente que no obstante la igualdad o desigualdad económica de las partes, trabajador y patrón, sean los juzgadores quienes aplicando la suplencia de la queja en beneficio de ambas partes, administren justicia imparcial, otorgando a cada quien lo que corresponde, analizando los hechos, sin importar la existencia de agravios y/o defensas de las partes, respetando el principio de universalidad consagrado en la constitución, el cual establece que todas las autoridades, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, sin realizar distinción de edad, género, raza, religión, ideas, condición económica, de vida, salud, nacionalidad o preferencias.

Del capítulo de derecho comparado se desprende en el mismo sentido de lo antes expuesto, que los principios de favorabilidad y de primacía de la realidad, facultan a las autoridades jurisdiccionales de Colombia, para resolver las controversias que se suscitan entre patrones y trabajadores, atendiendo a la realidad y a la justicia, omitiendo la aplicación de formalidades y normas que tiendan a generar injusticias, por lo que podemos advertir que en la normatividad Colombiana, permite que se resuelva un conflicto con justicia y atendiendo a la realidad y no únicamente atender a la realidad cuando es beneficio de la clase trabajadora.

En ese sentido, si es el Poder Judicial Federal al ser el ente encargado de administrar justicia imparcial, resulta irrelevante cuál de las partes puede acceder a mejores abogados, además de que el Estado cuenta con los medios y la obligación de llegar a la verdad de los hechos para proteger y garantizar el acceso a la justicia y a una representación competente en favor de las personas, sin importar si son trabajadores o patrones, por lo que debe atender a la verdad y administrar justicia social a las partes, no a formalismos en beneficio de una sola de las partes.

En atención a los Derechos Humanos reconocidos en la constitución se concluye que se debe de regular la suplencia de la queja respetando los derechos humanos y sus principios, constitucionalizando las leyes reglamentarias, esto implica que en todo

momento en la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, también conocida como Ley de amparo, debe de respetar los principios de inviolabilidad, imprescriptibilidad, intemporales, inalienables, interdependencia, indivisibilidad, irreversibilidad y el de progresividad, que rigen a los derechos humanos y los cuales se deben de respetar sin realizar distinción de edad, género, raza, religión, ideas, condición económica, de vida, salud, nacionalidad o preferencias atendiendo al principio de universalidad.

La suplencia establecida en el artículo 79 Fracción V de la Ley de Amparo y sus reformas, no se aplica en forma armónica respecto del resto de la legislación aplicable, al no considerarse la progresividad de los derechos humanos y las reformas constitucionales posteriores al establecimiento de la suplencia de la queja en la forma y términos que se viene aplicando hasta el día de hoy, por lo que se considera que omite los principios aplicables y los diversos derechos humanos reconocidos en el bloque de constitucionalidad aplicable y vigente en el país.

Como resultado podemos plantear y orientar propuestas de solución a efecto de lograr una aplicación sistematizada de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo que permita su aplicación armónica, en la que no se omitan las reglas principios y directrices del Derecho del Trabajo y del juicio de amparo, acorde a la situación actual que vive la sociedad.

La suplencia de la queja prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en su artículo 107 constitucional, artículo que solamente prevé su existencia más no regula sus alcances, resultando que dicha figura se ve regulada en la ley Reglamentaria, es decir en la Ley de Amparo, específicamente en su artículo 79, el cual permite su aplicación únicamente en favor del trabajador y aun en ausencia de agravios, sin que nada refiera al respecto la constitución, resultando lo anterior en una excepción a diversos principios del juicio de amparo en contravención de lo expuesto por los artículos 1 y 17 constitucionales, lo que puede concluir en excesos por parte de los juzgadores del Poder Judicial Federal, afectando los derechos

fundamentales del patrón, así como la imparcialidad y objetividad con la cual deben resolverse los amparos.

Ahora bien, atendiendo a los principios constitucionales establecidos en el artículo primero constitucional y a la jurisprudencia con número de registro 2023424¹⁶¹, tenemos que para una tutela judicial efectiva, las leyes deben ser interpretadas con base en los principios constitucionales, entendidos éstos como las prescripciones esenciales que, de manera expresa o tácita, están contenidos en la Carta Magna y de los cuales hablamos en capítulos anteriores; por tanto, el principio de supremacía constitucional no es sólo un parámetro de validez normativo, sino también un parámetro de interpretación, lo que se materializa en la exigencia relativa a que las normas secundarias deben ser interpretadas conforme a los preceptos del orden fundamental, de forma que, ante una pluralidad de posibilidades de interpretación se elija la que mejor se ajuste a lo dispuesto en la Constitución, a efecto de permitir la efectividad de los derechos humanos reconocidos en aquélla.

En este sentido, la suplencia de la queja que funda su existencia en la constitución, sin establecer sus alcances, debe ser interpretada conforme a los principios establecidos en el artículo 1 constitucional, por lo que su alcance debe ser acorde a estos principios y a lo establecido en el artículo 17 constitucional, pues el derecho de acceso a la tutela judicial efectiva, siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos procesales, como lo es la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, que vulnera la igualdad entre las partes al dejar en posición desfavorable al patrón frente al trabajador.

Se considera posible el unificar criterios y respetar los derechos humanos de las partes, como lo es el de seguridad jurídica e igualdad ante la ley, todo lo anterior atendiendo al nuevo bloque de constitucionalidad en materia de derechos humanos..

¹⁶¹ <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2023424>, 19/06/2021.

De reglamentarse en forma armónica la suplencia de la queja, tomando en consideración los principios, reglas y directrices del Derecho del Trabajo en un contexto real y actual de la sociedad, se podría obtener un resultado y aplicación distinta a la que se realiza por parte de los órganos del Poder Judicial Federal, sin llegar a excesos y violaciones de derechos de las partes que intervienen en los juicios de amparo dentro del Derecho del Trabajo.

Una posible solución al problema, sería el reglamentar ampliamente los supuestos de aplicación de la deficiencia de la queja en el derecho del trabajo, para una aplicación uniforme y precisa, sin violentar los principios reglas y directrices del derecho del trabajo y del juicio de amparo, así como derechos humanos de terceros y sin que el juzgador se ponga en una posición parcial, al modificar el alcance de dicha figura, específicamente respecto de que la suplencia únicamente aplica en favor de la parte trabajadora, toda vez que la justificación de la distinción de trato, radica en la desigualdad económica y procesal entre las partes que la constitución prohíbe, máxime que se trata de una categoría sospechosa.

Otra posible solución y la que se considera resolvería el problema que nos ocupa en la presente tesis, es el atender a los derechos humanos y principios aplicables a estos, debido a que los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el principio pro persona y el derecho de acceso a la justicia, garantizan la protección más amplia de los derechos de las personas y esto nos podría llevar al supuesto de procedencia de la suplencia de la queja, incluso en beneficio del patrón, lo que en nada vulnera los derechos de la clase trabajadora, toda vez que se realiza una distinción de trato que únicamente perjudica a la clase patronal.

En conclusión, se puede reglamentar la suplencia de la queja en la Ley Federal del Trabajo y no solo en el Derecho Constitucional, al atender a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como al ajustar los principios reglas y directrices aplicables en el Derecho del Trabajo a la situación jurídico, económica y social actual del país y con esto resolver el problema del

alcance y aplicación de la suplencia de la queja en el derecho del trabajo, al aplicar dicha figura sin distinción, respetando sus derechos humanos y como resultado la obtención de justicia imparcial para trabajadores y patrones, que corresponda a los hechos mencionados por las partes y no solamente en aquellos casos que beneficien a la clase trabajadora.

FUENTES CONSULTADAS
Bibliográficas y electrónicas

FUENTES CONSULTADAS

Acevedo Mena, Roberto Luis, Los principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo -Ley 29497, Recuperado en:
<https://justiciayderecho.org.pe/revista6/articulos/Los%20principios%20en%20la%20Nueva%20Ley%20Procesal%20del%20Trabajo%20-%20Roberto%20Acevedo.pdf>

Allier Campuzano, Jaime, Naturaleza y Alcance de la suplencia de la deficiencia de la queja en amparo laboral, México, Porrúa, 2003.

Arriola Cantero, Juan Federico, Rojas Amandi, Víctor Manuel, La filosofía del derecho hoy, 1ª. Ed., México, Porrúa, 2010.

Artículo 260 Ley General de Sociedades Mercantiles (diputados.gob.mx)
23/02/2022.

Azuela Güitrón, Mariano y Betanzos Torres, Eber Omar, El principio de estricto derecho en el juicio de amparo. Alcance y consecuencias del mismo conforme a la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, Recuperado en:
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37603.pdf>

Barona Betancourt, Ricardo, Principios del derecho laboral en el sistema Jurídico colombiano, 2010, Recuperado en:
http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/articulo_sgarantista2/16ricardobarona.pdf

Beneficios Fiscales de constituirse como Sociedad por Acciones Simplificada | GP&H (gphlegal.mx) 10/01/2022.

Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, México, Oxford, 2016.

Bernal Cano, Natalia, Los efectos de la acción de tutela más allá de los casos concretos. La protección de los derechos fundamentales en Colombia, México, 2009, Recuperado en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932009000200001

bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1718/MPYMEM.pdf, 06/03/2022

Burgoa O., Ignacio, El juicio de amparo, México, Porrúa, 2009.

Carbonell, Miguel, El principio de inmediación, Recuperado en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12746/14279> el principio de inmediación

Carpio Marcos, Edgar, “La suplencia de la queja deficiente en el amparo. Un análisis comparativo”. Espíritu del Derecho, Año VI, Nº 10, Lima, Revista de los estudiantes de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2004.

Carrera Silva, Liliana, La Acción de tutela en Colombia, Puebla, 2011,

Recuperado en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472011000100005

Cavazos Flores, Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano, México, Trillas, 2012.

comisión de desarrollo de la pequeña y mediana empresa del senado de la república, 02/03/2022.

Comisión Nacional de Derechos Humanos, ¿Cuáles son los Derechos Humanos?, Recuperado en: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

Dávalos Morales, José, Estabilidad en el trabajo, 2019, Recuperado en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/13786/15082>

De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 2002.

De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 2006.

De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1966.

dof.gob.mx/nota_detalle.php%3Fcodigo=5096849%26fecha=30/06/2009, 01/05/2022.

Ferrajoli, Luigi, epistemología jurídica y garantismo, 1ª. Ed., México, Fontamara, 2004.

Ferrer Mac-Gregor, Eduardo, Sánchez Gil, Rubén, El nuevo juicio de amparo, Guía de la Reforma Constitucional y la nueva Ley de Amparo, México, Porrúa, 2014.

Gamonal Contreras, Sergio, el principio de protección del trabajador en la constitución chilena, Santiago, 2013, Recuperado en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002013000100011&script=sci_arttext

Gómez Hernández, Juan, Los principios hermenéuticos y de observancia de los derechos humanos.

González Chévez, Héctor, Obligación de los jueces nacionales de acatar la jurisprudencia de la corte interamericana de derechos humanos, primera edición, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2019, México, 2019,

internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/ENOE/ENOE2014/informal_laboral/702825060459.pdf, 20/01/2022.

<https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/clasificacion-de-las-pymes.html>, 10/03/2022.

<https://forbes.es/empresas/42170/que-es-un-microemprendimiento-y-cuales-son-sus-caracteristicas/>, 10/01/2022.

<https://www.bing.com/search?q=comisi3n+de+desarrollo+de+la+pequea+y+mediana+empresa+del+senado+de+la+republica+99.9&qs=n&form=QBRE&sp=&pq=comisi3n+de+desarrollo+de+la+pequea+y+mediana+empresa+del+senado+de+la+republica&sc=0-81&sk=&cvid=1D7B2444B37D4ED89B9DDFE9BB4CCDE8>, 20/02/2022

<https://www.gob.mx/pronafim/que-hacemos> 03/05/2022.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf

Jaramillo Jassir, Iván Daniel, Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia, 2010, Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>

Juventino, V. Castro, Garantías y amparo, 8ª. Ed, México, Porrúa, 1993.

Kurczin Villalobos, Patricia, Tena Suck, Rafael, Temas selectos del derecho del trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.

Landa Arroyo, César, Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho 2, Perú, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017.
López Guizar Guillermo, La autonomía sindical desde la óptica de la OIT. El caso de México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2014, Recuperado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/10.pdf>

Lays Meza Yances, Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada, 29 mayo 2020.

Mangarelli, Cristina, Tendencias del Derecho del trabajo, 2009, Recuperado en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100004

Martínez Andreu, Ernesto, Los principios fundamentales del Juicio de amparo, una visión hacía el futuro, Recuperado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3065/27.pdf>

Martínez Ramírez, Fabiola, El juicio de amparo, su naturaleza jurídica y relación con los tribunales constitucionales, Recuperado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3066/3.pdf>

Márquez Herrán, Jorge. (2019). Constitucionalización de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo. *Advocatus*, 16(32), 33-49.

<https://doi.org/10.18041/01240102/a.32.5518>

Méndez Cruz, José, *Derecho Laboral un enfoque práctico*, Mc Graw Hill, México, 2009.

Méndez Cruz, José Ricardo, *Derecho laboral enfoque práctico*, McGraw Hill, México, 2014.

Meza Yances, Lays, *Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada*, 2017, Recuperado en:

<http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v19n2/0124-0579-esju-19-02-00197.pdf>

Microemprendimientos - ¿Qué son?, características, ejemplos y más (enciclopediaeconomica.com), 05/05/2022.

Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021.

Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo*, Recuperado en:

<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>

Moreno Hernández, María Elena, *Principios del Derecho Laboral en la Ley y la Constitución*, México, 20 de diciembre de 2021, recuperado en:

<https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/e82cd43b-9ee5-4153-af2f-c32aa4cfc17f/U000304135201/index.html>

N., Silva, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, José Luis Caballero Ochoa.

Napoli, Rodolfo A., Democracia sindical, Enciclopedia Jurídica Omeba, México.

Núñez Paz, Sandro Alberto, los principios de suplencia de queja y pro actione y sus alcances en la nueva ley procesal del trabajo, Recuperado en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-229-248.pdf>

Ojeda Avilés, Antonio, Derecho sindical, Madrid, Tecnos, 1984.

Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael, El Derecho Internacional Laboral, 2015, Recuperado en: https://publicaciones.ucatolica.edu.co/uflip/el-derecho-internacional-laboral/pubData/source/El-derecho-internacional-laboral_19042016.pdf

Pérez, Benito, Derecho del trabajo, Argentina, Astrea, 1983.

Pérez Daza, Alfonso, El principio de estricto derecho y la suplencia de la queja, Instituto de la Judicatura Federal, 2017, Recuperado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5297/9.pdf>

Pérez Salazar, Enrique y Pozas Márquez, Gustavo Adolfo, México y el bloque de constitucionalidad, México, Insrtituto Politecnico Nacional, 2008 .

Podetii, Humberto Antonio, Los principios del derecho del trabajo, instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNAM, 1997.

Quintana Roldán, Carlos F., Desarrollo Económico y Derechos Humanos. Una visión Integradora, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de

Investigaciones Jurídicas, 2015, Recuperado en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3826/27.pdf>

Real Academia Española, Diccionario de la Real Academia Española,
Recuperado en: <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-economía>

Reyes Colín, Pedro Fernando, La suplencia de la deficiencia de la queja: una cuestión de orden público, “revista bimestral de la Dirección General de Asuntos Jurídicos”, Mayo-Junio 1990.

Rodríguez Coronel, Laura Fernanda y Tapia Sánchez, Carlos Omar, principio de veracidad o primacía de la realidad, Recuperado en:
<https://1library.co/article/principio-veracidad-primacia-realidad.qmjxmd5q>

Ruiz Soto, Roberto Iván, Flores Linares, José Antonio, la ubicación de los tratados internacionales en materia de derechos humanos. Perspectiva del derecho constitucional comparado en Latinoamérica.

Ruiz Torres, Humberto Enrique, Curso General de Amparo, México, Oxford, 2012.

Ruiz Torres, Humberto, Génesis, Desarrollo y Ocaso de la Suplencia de la Queja,
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3066/14.pdf>

Sánchez Castañeda, Alfredo, La conciliación laboral en el nuevo modelo de justicia laboral: un camino complejo por recorrer, México, 2020, p 41, Recuperado en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/4.pdf>

Silva Meza, Juan N., El camino para la reforma constitucional, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Silva Ormeño, Miguel Ángel, El principio de la primacía de la realidad, Recuperado en:

<https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>

Tafoya Hernández, J. Guadalupe, Elementos para el Estudio de la Nación, México, SCJN, 2017.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1981.

Vergara Meza, Hernán Darío, La regla de favorabilidad laboral y el principio pro homine en la función pública colombiana, Colombia, 2015, Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v45n123/v45n123a06.pdf>

Vigo, Rodolfo Luis, La filosofía del derecho hoy, México, Porrúa, 2010.

Vittorio, Villa, constructivismo y teoría del derecho, Doxa, 1999.

www.sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2014/12/asun_3189886_20141212_1418311156.pdf?msclkid=6c986f31cf5411ecbfd5d08511fa5f89,30/03/2022

Normativa

Constitución Política de la República de Colombia

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Corte Constitucional Republicana de Colombia, Sentencia C-665/98, Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-665-98.htm>

Corte Constitucional Republicana de Colombia, Sentencia SU040/18, Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>

Corte Constitucional Republicana de Colombia, Sentencia T-029/16, Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-029-16.htm>

Corte Constitucional Republicana de Colombia, Sentencia T-088/2018, Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-088-18.htm>

Corte Constitucional Republicana de Colombia, Sentencia T-174/05, Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-174-05.htm>

Corte Constitucional Republicana de Colombia, Sentencia T-291/05, Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-291-05.htm>

Corte Constitucional Republicana de Colombia, Sentencia T-992/05, Recuperado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-992-05.htm>

Código sustantivo del trabajo (Colombia) artículo 1 y 4.

Ley de Amparo reglamentaria de los artículos 1, 17, 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo, artículos 2, 6, 16, 390 bis, 390 ter, 685 y 686.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado de: <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010268>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/200727>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2023424>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006878>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, recuperado de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010315>

Suprema Corte de Justicia de la Nacional, Prueba testimonial en el procedimiento laboral. Para establecer su valor probatorio el juzgador debe apreciarla con base en los principios que rigen la inmediatez procesal, Registro digital: 172162, Recuperado en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/172162>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Diccionario Jurídico, Recuperado en: diccionariojuridico.mx