

FACULTAD LIBRE DE DERECHO DE MONTERREY

LICENCIATURA EN DERECHO



HACIA UNA JUSTICIA EQUITATIVA: LA SUPLENCIA DE LA QUEJA Y SU
DESAFÍO PARA EL SECTOR EMPLEADOR

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA: MAYELA MONTSSERRATH GUZMÁN OCHOA

ASESOR DE FONDO: MTRO. ANTONIO GUERRA GÓMEZ
ASESOR DE FORMA: DR. JOSÉ FABIÁN RUIZ

SANTA CATARINA, N.L.

Noviembre, 2024

Santa Catarina, Nuevo León, a 19 de noviembre de 2024.

AGRADECIMIENTOS:

*Esta tesis ha sido posible gracias a **Dios**, quien es el motor de mi vida. Gracias por darme el amor y la fuerza necesaria para poder lograr cada objetivo que me he propuesto.*

*Gracias a mi **familia**, por siempre otorgarme lo mejor de sí mismos; gracias a ustedes, hoy puedo llamarme Abogada. En especial, a mi **madre**, por ser la luz que ilumina mi camino.*

Gracias a las personas que estuvieron presentes en cada etapa de mi carrera profesional, a quienes se tomaron el tiempo para aconsejarme, motivarme y a quienes siempre creyeron en mí.

Esta tesis es solo el comienzo de un futuro profesional que estará apegado a la ética y al constante aprendizaje, pero, sobre todo, estará apegado a ser fiel a mí misma, con la esperanza de contribuir a que el ideal en el que sueño, se haga realidad.

RESUMEN: Este estudio analiza la aplicabilidad de la figura de la suplencia de la queja en el juicio de amparo en materia laboral, cuestionando su validez en el contexto del siglo XXI, dado que se considera anacrónico que existan figuras jurídicas que favorezcan únicamente a una de las partes en el procedimiento. Si bien la suplencia de la queja surgió como un mecanismo de protección para combatir la desigualdad social de la época revolucionaria entre los sectores de producción —capital y trabajo—, en la actualidad, dicha desigualdad ha quedado atrás en virtud del fortalecimiento de los derechos laborales fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales en materia de derechos humanos. No es posible hablar de justicia laboral equitativa entre trabajadores y patrones, ni de un recurso efectivo a disposición del patrón, mientras continúe vigente la suplencia de la queja, ya que su aplicación contraviene principios fundamentales del Derecho. En conclusión, se proponen dos posibles soluciones a esta problemática: (i) la unificación de la suplencia de la queja para ambos sectores de la producción, o (ii) la derogación de esta figura jurídica en materia laboral.

Palabras clave: suplencia de la queja, juicio de amparo, derechos laborales, recurso efectivo, debido proceso, igualdad entre las partes.

ABSTRACT: This study analyzes the applicability of the figure of the substitution of the complaint in the amparo trial in labor matters, questioning its validity in the context of the 21st century, given that it is considered anachronistic that there are legal figures that favor only one of the parties in the proceeding. Although the substitution of the complaint arose as a protection mechanism to combat the social inequality of the revolutionary era between the sectors of production -capital and labor-, at present, such inequality has been left behind by virtue of the fundamental labor rights provided for in the Political Constitution of the United Mexican States and in international human rights treaties. It is not possible to speak of equitable labor justice between workers and employers, nor of an effective appeal available to the employer, if the substitution of the complaint remains in force, since its application contravenes fundamental principles of law. In conclusion, two possible solutions to this problem are proposed: (i) the unification of the substitution of the complaint for both sectors of production, or (ii) the repeal of this legal figure in labor matters.

Key-words: substitution of the complaint, amparo trial, labor rights, effective appeal, due process, equality between the parties.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Página
CAPÍTULOS	
I. ANTECEDENTES DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL JUICIO DE AMPARO.	7
A. Aspectos históricos del juicio de amparo.	7
B. Recorrido histórico de la suplencia de la queja.	12
II. SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL JUICIO DE AMPARO: CONCEPTO Y FUNCIONAMIENTO EN MATERIA LABORAL.	17
A. ¿Cuándo procede la suplencia de la queja en el ámbito laboral?	22
1. Caso práctico.	25
III. LA RAZÓN DE SER DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA HA SIDO SUPERADA.	30
A. Argumentos a favor de la figura jurídica y el porqué de su inobservancia.	30
1. ¿Aplicabilidad del Test de Proporcionalidad?	39
2. ¿Suplencia de la queja en otros sistemas normativos?	41
IV. COLISIÓN DE DERECHOS: PRINCIPIO DE ESTRICTO DERECHO VS. ACCESO EQUITATIVO A LA JUSTICIA.	43
A. ¿La aplicabilidad del Principio de estricto Derecho se encuentra apegada al Derecho?	44
B. El derecho a un recurso efectivo y su relación con la suplencia de la queja.	48
V. PROPUESTA PARA GARANTIZAR UN RECURSO EFECTIVO EN MATERIA LABORAL.	52
A. Criterio de aplicación unificada.	52
B. Derogación de la suplencia de la queja en materia laboral.	54
CONCLUSIONES	57
BIBLIOGRAFIA	62

INTRODUCCIÓN

Para que en las disputas entre dos partes, ya sea entre trabajador y patrón, entre dos socios de la compañía, particular y autoridad, víctima he imputado, prevalezca un acceso a la justicia efectivo es necesario que sean respetados los principios constitucionales previstos en el artículo 1.º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹ y, de igual manera, es deber de las personas juzgadoras del Poder Judicial de la Federación el aplicar los criterios, principios y reglas fijadas en la normatividad de manera uniforme e imparcial, a fin de otorgar seguridad jurídica a los gobernados.

En particular, se hará especial énfasis en el principio de igualdad entre las partes, consagrado en el artículo 20.º de la CPEUM y en el principio de imparcialidad jurídica, previsto en el precepto 17.º de dicho ordenamiento jurídico.

El primer principio general del Derecho alude a que las partes deben estar en igualdad de condiciones para sostener una acusación o defensa de calidad, respectivamente, a fin de lograr un debido proceso. Esto se logra garantizando a ambas partes los mismos derechos, mismas posibilidades y cargas procesales, de la mano con el principio de igualdad de los sujetos ante la ley, en donde debe existir un espacio libre de discriminación para que se respeten los derechos fundamentales que todos tenemos por el simple hecho de ser personas.

A su vez, dentro de la garantía del debido proceso, se hace hincapié en que las partes hagan valer su acceso a una justicia digna, donde puedan defender sus intereses de manera efectiva y conforme a la igualdad procesal, esto es, que ambas partes durante el procedimiento dispongan de una idéntica oportunidad tanto para argumentar como para probar lo que a sus intereses corresponda.

Por otra parte, el principio general de Derecho relativo a la imparcialidad jurídica está encaminado hacia la obligación, disfrazada de responsabilidad, que tienen los juzgadores a ser ajenos a los intereses de las partes en la controversia, de modo que deben resolver el juicio sin favorecer indebidamente a una parte en específico.

Sin embargo, se considera que en lo que concierne a la aplicación de la suplencia de la queja en materia laboral, tanto los dos principios previamente descritos, como el principio

¹ En lo subsecuente se le hará mención como “CPEUM”.



al acceso equitativo a la justicia y a contar con un recurso efectivo, como lo es en sentido amplio el juicio de amparo, se ven transgredidos en su totalidad. Lo anterior, ya que esta figura jurídica le proporciona al sector empleador una serie de violaciones a su esfera de derechos, puesto que, opera exclusivamente a beneficio de los trabajadores.

Si bien desde la antigüedad se ha luchado para erradicar la desigualdad social existente entre los factores de producción, siendo estos el capital y el trabajo, la realidad de los hechos es que, en la actualidad, esta desigualdad ha permanecido, sin embargo, ahora se ha manifestado a favor del trabajador y en contra del patrón.

Este tipo de trato diferenciado pareciera ser justificado bajo el principio *in dubio pro operario*, por lo que, en el presente trabajo se analizará el cómo la aplicación de la suplencia de la queja en materia laboral impide acceder a una justicia efectiva, ya que esta institución actúa como un “escudo protector” únicamente para un grupo específico de la población, dejando aislado al sector empleador bajo argumentos que han quedado obsoletos al día de hoy.

La metodología que se utilizará en la presente investigación, a fin de resolver el cuestionamiento planteado, es de carácter socio-jurídico de la mano con un recorrido histórico, toda vez que se examinarán los antecedentes que dieron pie a la integración de la suplencia de la queja al sistema jurídico mexicano, con el objetivo de obtener el contexto histórico en el que era necesario contar con una figura como la presente, partiendo de la base de proteger a la clase menos privilegiada.

La parte socio-jurídica está encaminada a esclarecer si en pleno siglo XXI las personas trabajadoras siguen perteneciendo a una clase menos protegida, configurando así una categoría sospechosa que busca la intervención del Estado para que este actúe en su favor con la aplicación de la suplencia de la queja.

De igual manera, se pretende desacreditar los argumentos que dan pie a que la suplencia de la queja continúe vigente en nuestro sistema jurídico, lo anterior con fundamento en criterios doctrinales y jurisprudenciales, con el propósito de señalar los motivos por los cuales es necesario que exista una modificación legislativa a la figura en cuestión, ya sea para que predomine un criterio unificado de aplicación o, en sentido contrario, que proceda la derogación de esta figura del marco normativo mexicano.

CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL JUICIO DE AMPARO.

A fin de indagar en qué consiste la figura de la suplencia de la queja, es necesario, de forma previa, adentrarnos en el estudio histórico del juicio de amparo, con el objetivo de analizar bajo qué contexto fue necesaria su creación. Por lo tanto, en el presente capítulo se pretende proporcionar un breve recorrido histórico de ambas figuras, destacando los elementos esenciales de cada una de ellas.

A. ASPECTOS HISTÓRICOS DEL JUICIO DE AMPARO.

La etimología de la palabra amparo proviene del latín *anteparare*, lo cual significa protección o defensa, por lo que, en sentido amplio, este funge como un escudo para la tutela de los derechos fundamentales. Sin embargo, el juicio de amparo no siempre ha contado con los elementos de hoy en día, sino que ha sido sujeto a una serie de mejoras que con el paso de los años han creado lo que se conoce como el principal mecanismo de defensa ante la vulneración de la esfera jurídica de los gobernados frente al poder público.

Si bien es sabido que el juicio de amparo surgió con fundamento en la Constitución de Yucatán en 1841, la realidad de los hechos es que, desde tiempo atrás en las Constituciones previas -tanto federalista como de carácter centralista-, existía la necesidad de implementar una figura, un medio de control constitucional, que velara por los derechos fundamentales del gobernado.

De acuerdo con el autor Ignacio Burgoa, jurista mexicano especializado en el ámbito constitucional y de amparo, desde la época prehispánica y colonial, las sanciones por hechos delictuosos eran decididas de forma arbitraria por quien era reconocido como el “Jefe Supremo” de la comunidad.² En dicha época colonial, prevaleció la expresión “amparo”, la cual era utilizada como una frase *per se*, cuya intención era buscar la ayuda de las personas.

Una vez iniciada la lucha por la independencia de México, la Constitución de Cádiz de 1812 seguía en vigor en los territorios bajo control español, siendo considerada la primera constitución que influyó en el ámbito político de Nueva España. Sin embargo, los insurgentes buscaban un sentido de pertenencia a través de un documento que representara los verdaderos

² Burgoa Orihuela, Ignacio. **El Juicio de Amparo**. 20ª ed. México, Porrúa, 1943/1983.

intereses de un México independiente, por lo que en 1814, se promulgó el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, conocido como la Constitución de Apatzingán.³ Este documento representa el primer intento de crear una constitución en México, pero no llegó a aplicarse efectivamente debido al contexto de guerra y la falta de control territorial de los insurgentes.

Si bien dicho escrito no logró nunca entrar en vigor, se caracterizó por dedicar un capítulo exclusivo a las garantías individuales del gobernado, las cuales prevalecían sobre cualquier poder público que pudiera imponer la autoridad. Cabe destacar que, en tal documento, Morelos logró plasmar la expresión del “amparo”, lo anterior con el objetivo de que fuese utilizada para defender las arbitrariedades.⁴ Fue el primer escrito que intentó promover el respeto de los derechos fundamentales.

Sin embargo, Burgoa critica tal proyecto debido a que se ignoró por completo brindar al gobernado medidas para hacer valer el respeto de los derechos fundamentales ante la autoridad, es decir, no se estableció el procedimiento y forma a seguir para garantizar su cumplimiento, pues se dedicó únicamente a mencionarlos más no a proveerlos.

Siguiendo con lo mencionado por el autor, la Constitución de 1824, fue un intento de trasladar a México hacia una república federalista, por lo que se considera que fue una copia de la constitución norteamericana. Esta tenía como propósito llevar a cabo la organización política de México y, con ello, establecer la función de los diversos órganos de gobierno.⁵ De modo que las garantías individuales de las personas quedaron en segundo plano.

No obstante, aunque no haya existido una minuciosa estrategia para el respeto de dichas garantías, tal legislación de 1824 previó en su artículo 137, fracción V, inciso sexto, que la Suprema Corte de Justicia disponía de la facultad de conocer de las infracciones a la Constitución y a las leyes generales, haciendo hincapié en el principio de Supremacía Constitucional.

Por otra parte, con la implementación de la Constitución de 1836, se pretendió adoptar una república centralista, como lo es Colombia y, por consecuencia de ello, estados como Yucatán, Zacatecas y Texas se cuestionaban el separarse de la república, a fin de

³ Ídem, p. 105.

⁴ Loc. Cit.

⁵ Ídem, p. 107.

independizarse, ya que no compartían los ideales de un país centralista. Aunado a ello, además de fomentar la separación de poderes, se creó la figura del “cuarto poder del Estado” denominado “Supremo Poder Conservador”, el cual, conforme a Burgoa, se encargaba de supervisar que los demás órganos de gobierno, es decir, el legislativo, ejecutivo y judicial, actuaran conforme a sus esferas competenciales.

En otras palabras, el cuarto poder fungía como un *policía* que vigilaba que se respetara la conservación del régimen constitucional, este tenía la facultad de anular actos, de modo que a la larga se convertiría en un generador de anarquía, puesto que el poder ejecutivo y legislativo no estaban a favor del mismo, además de que la actuación del Supremo Poder Conservador no podía ser ejercitado por ningún particular, debido a que su solicitud estaba exclusivamente reservada a la autoridad competente, es decir, las autoridades eran las únicas facultadas en promover su actuar.⁶

Sin embargo, si bien a nivel internacional se empezó a indagar sobre la importancia de los derechos fundamentales e, incluso, se logró identificar cierto avance en México en cuanto a la consideración de expandir la noción de garantías individuales, aún no existía un mecanismo formal que los tutelara.

No fue hasta el proyecto de la Constitución de Yucatán en 1841, impulsado por Manuel Crescencio Rejón, quien en un futuro se convertiría en el primer padre del amparo y quien fue influenciado por las ideas del jurista francés Alexis Tocqueville, que se creó un mecanismo de control constitucional para velar por la protección de las garantías individuales de los gobernados ante los actos emitidos por una autoridad, el cual se denominó juicio de amparo⁷; no obstante, su aplicación únicamente versaba para el estado de Yucatán, puesto que se había separado del resto de la república.

El artículo 8.º de la Constitución de Yucatán mencionaba que los jueces locales ampararían a los ciudadanos cuando las autoridades violentaran sus derechos fundamentales, mientras que el artículo 62.º de la citada legislación hacía hincapié en los elementos principales del amparo, los cuales se conformaban por: a) amparo, entendiéndolo como juicio

⁶ Fernández Fernandez, Vicente y Samaniego Behar, Nitza. “*El juicio de amparo: historia y futuro de la protección constitucional en México*”. Enero-Junio, 2011. Disponible en línea: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. No. 27, 2011. <https://www.redalyc.org/pdf/2932/293222188009.pdf> (Consulta: Marzo 16, 2024).

⁷ Ídem, p. 115.

que defiende derechos fundamentales consagrados por la constitución; b) principio de instancia de parte agraviada y; c) principio de relatividad en la fórmula otero.⁸

En 1847, Mariano Otero, quien sería considerado el segundo padre del amparo, emitió un voto particular a la implementación del juicio de amparo, pues decide instaurar el proyecto previsto en Yucatán al régimen federal mexicano. En dicho año, se promulgó el Acta de Reformas, cuya intención además de devolver el carácter federalista al sistema jurídico, fue establecer los elementos para dar pie al juicio de amparo con aplicación para toda la república, puesto que en Yucatán únicamente se habían sentado las bases del proyecto, más no se logró formalizar en sentido estricto.

De acuerdo con Burgoa, el artículo 5.º del Acta de Reformas estableció que, con el objetivo de asegurar los derechos de las personas reconocidos por la Constitución, es necesario que se prevean, a través de la legislación, las diversas garantías en materia de derechos sustantivos, siendo estos los relativos a la libertad, seguridad, propiedad e igualdad que gozan todas las personas mexicanas y, de igual manera, se establezcan los medios para hacerlos efectivos.

Lo anterior hace referencia a la urgencia de crear un mecanismo constitucional para hacer valer las garantías individuales de los gobernados, lo que constituyen los elementos esenciales del Juicio de Amparo.

A su vez, el artículo 25.º del citado ordenamiento señaló que, los tribunales federales serán competentes para proteger a:

“Cualquier habitante de la República, en el ejercicio y conservación de los derechos que le conceden esta Constitución y las leyes constitucionales, contra todo ataque de los poderes legislativo y ejecutivo, ya de la Federación, ya de los Estados, limitándose dichos tribunales a impartir su protección en el caso particular sobre el que verse el proceso, sin hacer ninguna declaración general respecto de la ley o acto que la motivare.”

El propósito de dicho artículo es enfatizar que los individuos se podrían amparar contra actos federales o locales, respetando con ellos la fórmula otero, cuyos efectos serán exclusivamente relativos, limitando la protección al quejoso que solicitó el amparo. A partir de dicho precepto, en 1848, surgió el caso de la primera sentencia de amparo a nivel federal,

⁸ Fernández Fernández, Vicente y Samaniego Behar, Nitza. Ob. Cit., p. 179.

emitida por el secretario Pedro Sámano que, con base en la disposición 25.º del Acta de Reformas, logró que se le concediera a Manuel Veriastigui la protección de la justicia federal.

No obstante, es en la Constitución de 1857, de carácter federalista, en la cual se reguló formalmente en sus artículos 102 y 103, el juicio de amparo en el sistema jurídico mexicano, lo anterior siguiendo el precedente señalado por Crescencio Rejón en su proyecto en Yucatán.

La primera ley de amparo entró en vigor hasta 1861, sin embargo, esta fue suspendida debido a la invasión francesa. En consecuencia, en 1869 se expide la segunda ley de amparo, en la cual se regula formalmente la figura de la suspensión y del Semanario Judicial de la Federación. En 1882 se crea la que se considera la mejor ley desarrollada del siglo XIX, por Ignacio Mariscal e Ignacio Vallarta, éste último considerado el tercer padre del amparo. Estos dos personajes implementaron la teoría del precedente, es decir, la jurisprudencia, la cual traería consigo la aparición del amparo soberanía.⁹

Entre 1897 y 1908, el amparo estuvo regulado en el Código Federal de Procedimientos Civiles, dado que aún no existía una ley específica para este mecanismo. El 05 de febrero de 1917, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reformó la Constitución del 05 de febrero de 1857 y continúa rigiendo a la República mexicana hasta el día de hoy.

Esta se caracteriza por ser la primera a nivel internacional en prever los derechos sociales, de igual manera denominadas “garantías sociales”. Según Burgoa, estas garantías constituyen un conjunto de derechos otorgados a determinadas clases sociales para mejorar su situación económica; se encuentran principalmente en los artículos 27 y 123 constitucionales, los cuales promueven mejoras en el sector agrario y laboral, respectivamente.

El juicio de amparo fue previsto en los artículos 103 y 107 de la Constitución de 1917, el primer precepto define el ámbito competencial, mientras que la segunda disposición establece las reglas del juicio de amparo.

De acuerdo con el autor, el juicio de amparo fue previsto tanto en la Constitución de 1857 como en la de 1917, incluso, determina que su procedencia es exactamente igual en

⁹ Ídem, p. 184.

ambos ordenamientos, no obstante, destaca que la única diferencia entre estas deriva de la exactitud en la regulación, pues la Constitución de 1857 es ambigua en comparación con la explícita regulación de la Constitución de 1917, ya que en esta última se logra detallar con precisión los elementos necesarios para la procedibilidad de dicha figura.

B. RECORRIDO HISTÓRICO DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA.

La etimología de la palabra queja proviene del latín *quassiare*, lo cual significa golpear violentamente, sacudir con fuerza o quebrantar. Sin embargo, en el contexto del juicio de amparo, esta es utilizada como sinónimo de demanda.

De acuerdo con Carlos Francisco Cisneros¹⁰, en España, en la época antigua, se frecuentaba plasmar en las demandas una cláusula denominada “la saludable”, en la cual se le solicitaba al juez que supliese lo que faltase.

Mauro Capelleti mencionaba que, debido a que en el juicio de amparo se encuentran en peligro los bienes más valiosos de las personas, siendo estos los de carácter sustantivo, como lo es la vida, la libertad y la integridad física, basta con expresar cuál es el acto reclamado, sin necesidad de indagar en detalles sobre la autoridad responsable, sea ordenadora o ejecutora. Ni siquiera se requiere comprobar la legitimación para comparecer en juicio, ya que la posible lesión de derechos fundamentales no afecta únicamente a una persona en lo particular, sino a todos los integrantes de la sociedad.

Las legislaciones en materia de amparo de 1861 y 1869 tuvieron como objetivo establecer las reglas para el respeto de las garantías individuales. En cuanto a la afectación de la esfera jurídica de los gobernados por normas o actos de cualquier autoridad, el artículo 3.º de la ley de 1861 determinaba que, a fin de que procediera el amparo, solo se debían expresar detalladamente los hechos, refiriendo claramente cuál era la garantía violada.

Sin embargo, si se trataban de leyes o actos de la autoridad federal que vulnerara la soberanía de los Estados, los requisitos aumentaban, pues la persona afectada debía de mencionar tanto el ordenamiento lesivo, como los motivos de incompetencia y el artículo con el cual basa su argumentación; creando así una clara distinción de requisitos.¹¹

¹⁰ Cisneros Ramos, Carlos Francisco. **La suplencia de la deficiencia de la queja en el juicio de amparo**. México, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1977.

¹¹ Ídem, p. 21.

Toda vez que la Constitución de 1857 no reguló la figura de la suplencia de la queja, dicha responsabilidad fue delegada a la Ley de Amparo, sin embargo, tanto la Ley de Amparo de 1882, como el Código de Procedimientos Federales de 1897 y el Código de Procedimientos Civiles de 1908, únicamente regularon lo relativo a la suplencia del error, más no sobre la suplencia de la queja, siendo estos conceptos diferentes.

Fue hasta en la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 104 de la Constitución Federal de 1919 en la que, siguiendo lo estipulado por la CPEUM de 1917, se reguló por primera vez la aplicación de la suplencia de la queja. Sin embargo, dicha legislación fue posteriormente derogada por la Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal del 10 de enero de 1936, rigiendo de manera privativa el juicio de amparo y previendo oficialmente la suplencia de la queja.¹²

En dicho precepto de la legislación secundaria, se menciona que la Suprema Corte tiene la facultad de suplir la deficiencia de la queja en un juicio penal si se identifica que se ha presentado una violación manifiesta de la ley contra el quejoso, la cual lo haya dejado en estado de indefensión o que haya sido juzgado con fundamento en una ley que no es exactamente aplicable al caso y, por negligencia, esta no fue combatida de forma adecuada.

Si en los juicios ordinarios se acostumbraba a que el juez supliera ciertas faltas de las partes, con mayoría de razón en el juicio de amparo, siendo este el mecanismo constitucional que tiene fines más altos que los juicios ordinarios, debía de velar por la suplencia de la queja.

Ahora bien, es en el Código Federal de Procedimientos Civiles de 1908, impulsado por el entonces presidente de la república, Porfirio Díaz, en donde se previó por primera vez el amparo-casación. De acuerdo con Burgoa, el recurso de casación era un medio utilizado para combatir la ilegalidad de las sentencias definitivas que se pronunciaban en los juicios, este tenía como finalidad anular los fallos definitivos por errores *in judicando e in procedendo*¹³, es decir, errores en una norma de derecho sustantivo o de una norma procesal, respectivamente, relativo a aspectos de estricto derecho.

Una vez se haya anulado la sentencia, esta deberá reenviarse al tribunal que determine la Corte de Casación, a fin de que se estudien los puntos que se contemplaron en el recurso

¹² Fernández Fernández, Vicente y Samaniego Behar, Nitza. Ob. Cit., p. 1834.

¹³ Burgoa Orihuela, Ignacio. Ob. Cit. p. 78.

en comento. Por lo tanto, se interpreta que este recurso, en cierto grado, comparte esencia con la suplencia de la queja, puesto que ambas instituciones buscan enmendar errores en la aplicación del Derecho. Sin embargo, es importante destacar que mientras la suplencia de la queja busca subsanar deficiencias en el juicio de amparo, el recurso de casación se centra en corregir errores sustantivos o procesales que afecten la validez de la sentencia definitiva, por lo que, este constituye el precedente de lo que en la actualidad se conoce como amparo directo.

La ley de amparo de 1936, la cual fue abrogada en el 2013 y, por consiguiente, estuvo sujeta a múltiples reformas a lo largo de los 77 años en los que estuvo vigente, determinó en su artículo 79, la facultad de los jueces de suplir el error en la cita de la garantía violada, lo anterior bajo la condición de no alterar los hechos o conceptos de violación expuestos en la demanda, esto para no vulnerar el principio de estricto derecho y a su vez, previó en su artículo 76 bis la figura de suplencia de la deficiencia de la queja respecto a los conceptos de violación de la demanda, así como de los agravios previstos en la misma.

A su vez, de acuerdo con Alfonso Trueba Olivares, la actuación de los jueces se encontraba sujeta a lo que él denominó el “concepto privatista” en contraste con el “publicista”, consistente en que las facultades del juez se encuentran restringidas si el conflicto a resolver versa sobre violaciones a la ley en los procesos civiles¹⁴. Lo anterior ya que en los supuestos regulados por el artículo 22 constitucional, siendo estos atentados a la vida, a la libertad fuera del procedimiento judicial, deportación, destierro o actos prohibidos por dicha disposición, el juez sí dispone de poderes amplios y formalidades mínimas por tratarse de situaciones “graves” en procesos de materia penal, en contraste con el ámbito civil.

La reforma constitucional del 19 de febrero de 1951 jugó un rol importante en materia de la suplencia de la queja, pues logró disminuir el campo de aplicación del principio de estricto derecho. En dicha reforma se reguló la posibilidad de suplir la deficiencia de la queja, siempre y cuando, el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por precedentes emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Bajo esta noción, la

¹⁴ Fernández Fernández, Vicente y Samaniego Behar, Nitza. Ob. Cit., p. 30.

suplencia procede aun y cuando la persona perjudicada no reclame la inconstitucionalidad de la ley.

A su vez, permitió suplir la deficiencia de la queja en materia penal, bajo los supuestos en que se haya advertido una violación manifiesta de la ley que hubiese dejado sin defensa al quejoso o cuando se le hubiese juzgado por una ley que no le era exactamente aplicable a su caso en concreto.

El autor hace alusión en su obra a que, desde antes de que la figura de suplencia de la queja fuese prevista en el juicio de amparo, las legislaciones de procedimientos facultaban a los tribunales de apelación a suplir la deficiencia de los agravios en los recursos interpuestos contra autos o sentencias emitidas en causas penales, conducta que se encuentra vigente en la actualidad.

De igual manera, en la reforma constitucional de 1951, con el fin de erradicar la teoría privatista a la que hace referencia el autor, por primera vez se previó la figura de suplencia de la queja en materia laboral, enfocada a la protección de la parte obrera exclusivamente cuando se haya identificado la existencia de una violación manifiesta de la ley en contra del agraviado, lo que ocasionaba que este se encontrase sin defensa y, por consiguiente, en un estado de vulnerabilidad.

En la exposición de motivos se estableció que se consideró pertinente ampliar los alcances de la suplencia de la queja en el amparo, cuando el acto reclamado se funde en leyes sujetas a una declaración de inconstitucionalidad por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Lo anterior derivado a que dicha autoridad declaró que sería impropio que, por una mala técnica en la formulación de la demanda de amparo, se afecte al agraviado en el cumplimiento de una ley que es contraria a la CPEUM.

En materia del trabajo, se considera que podrá suplirse la deficiencia de la queja, tanto en amparos directos como en indirectos, debido a que las normas constitucionales previstas en el artículo 123 constitucional sientan las bases de los derechos de la clase trabajadora, quien no se encuentra en posibilidad de contar con una defensa adecuada, por ignorancia de las formalidades y tecnicismos.

Sin embargo, en 1986 se reformó nuevamente el precepto constitucional, con el objetivo de reservar la regulación de la suplencia de la queja obligatoria a la Ley de Amparo,

toda vez que se pretendía indagar más en los requisitos de esta institución, a favor del gobernado.

Si bien en dicha época ya estaba presente el principio de igualdad ante la ley, la realidad de los hechos deriva en que, en dicho contexto, existía una eminente desigualdad socioeconómica, la cual se manifestaba exponencialmente en el Derecho del Trabajo, ya que los esfuerzos del trabajador se encontraban supeditados a los intereses del patrón.

En consecuencia, partiendo de la disparidad existente entre los factores de producción, siendo estos el capital y el trabajo, se pretendió que la suplencia de la queja únicamente protegiera a este último sector, bajo el argumento de crear un equilibrio y corregir las desigualdades prevalecientes.

CAPÍTULO 2. SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL JUICIO DE AMPARO: CONCEPTO Y FUNCIONAMIENTO EN MATERIA LABORAL.

Si bien en el capítulo que antecede se efectuó un recorrido histórico de los sucesos que dieron pie a la creación de la figura de la suplencia de la queja, en este se pretende esclarecer qué se entiende por esta institución de acuerdo con el marco legislativo y doctrinal. Lo anterior a fin de contextualizar los supuestos de aplicación y funcionamiento, específicamente en el ámbito laboral.

Ahora bien, dentro del juicio de amparo, existen diversos principios que fungen como las reglas más importantes que deben respetarse durante la resolución de este mecanismo, sin embargo, no son de carácter absoluto, pues algunos de ellos emiten excepciones, tal es el caso del principio de estricto derecho, pues es una regla general que tiene como excepción la suplencia de la queja.

De acuerdo con el texto *“Los principios fundamentales del Juicio de Amparo. Una visión hacia el futuro”*¹⁵, se señala que el principio de estricto derecho se conceptualiza en sentido amplio como el estudio que realiza el juez a fin de determinar la constitucionalidad del acto reclamado, el cual debe llevarse a cabo conforme los argumentos efectivamente manifestados dentro de los conceptos de violación, limitándose a analizar los agravios.

Es decir, se tiene la obligación de examinar la resolución únicamente a la luz de los conceptos de violación, sin que sea posible ir más allá de estos con el apoyo de la integración y, por consiguiente, la suplencia de la queja. De lo anterior Burgoa sostiene que, *“solo se deben analizar los conceptos de violación expuestos en la demanda, sin formular consideraciones de inconstitucional de los actos reclamados que no se relacionen con dichos conceptos.”*¹⁶

Por otro lado, en cuanto a la figura de suplencia de la queja, se estudia la etimología de la palabra “suplir”, que proviene del latín *supplēre*, lo cual significa llenar, completar, remediar o complementar la carencia de algo. En el ámbito jurídico, la suplencia de la queja,

¹⁵ Martínez Andreu, Ernesto. **Los principios fundamentales del Juicio de Amparo. Una visión hacia el futuro**. México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, sf. Disponible en línea: UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3065/27.pdf> (Consultado: Marzo 16, 2024).

¹⁶ Burgoa Orihuela, Ignacio. Ob. Cit. p. 296.

de acuerdo con María Eugenia Gómez Villanueva¹⁷, es aquella obligación que tiene el juzgador de apartarse del examen riguroso de los conceptos de violación -bajo la concepción del principio de estricto derecho-, a fin de que, de manera oficiosa, efectúe adiciones, complementaciones o, incluso, que sustituya el error en que incurrió el quejoso al formular su queja.

Algunas concepciones doctrinarias que destacan son las de Juventino Castro, Ignacio Burgoa y Fix Zamudio. El primero de ellos señala que la suplencia de la queja es un acto jurisdiccional dentro del proceso de amparo que tiene un enfoque de protección y rechazo al formalismo excesivo. Su propósito es integrar, dentro de la litis, las omisiones que se hayan presentado en las demandas de amparo para que puedan ser consideradas al momento de emitir la sentencia. Dicho mecanismo siempre es aplicado a favor del quejoso y nunca en su perjuicio, apegándose a los requisitos y limitaciones establecidos por la Constitución.¹⁸

Por otra parte, Burgoa hace énfasis en que, además de fungir como la salvedad al estricto derecho, suplir la deficiencia de la queja implica no limitarse a los conceptos de violación presentados en la demanda de amparo. En lugar de ello, el órgano de control puede, de manera oficiosa, considerar cualquier aspecto inconstitucional de los actos impugnados para otorgar la protección federal al quejoso.

Por último, Fix Zamudio considera que la institución en comento consiste en aquellas facultades que le son concedidas al juez que conocerá del amparo para subsanar errores o deficiencias de quienes presentan la demanda y carecen de un asesoramiento adecuado derivado de su situación económica o cultural. Estas facultades pueden extenderse a diversos aspectos, como es el caso del proceso social agrario, donde se abarca desde el ofrecimiento hasta el desahogo de pruebas en beneficio de la parte más vulnerable.

Ahora bien, tras analizar las distintas conceptualizaciones de la suplencia de la queja, es posible identificar como común denominador que:

¹⁷ Gómez Villanueva, María Eugenia. "TURIS TANTUM". Diciembre, 2023. Disponible en línea: Vlex. <https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:MX+content_type:4/suplencia+de+la+queja+en+materia+laboral/p6/vid/54355010> (Consultado: Marzo 17, 2024).

¹⁸ Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Suplencia de la queja deficiente en el amparo**. México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2009. Disponible en línea: SCJN. <https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/publicaciones_scjn/publicacion/2017-03/75896.pdf> (Consultado: Marzo 17, 2024).

- Es una institución de carácter proteccionista, la cual actúa a favor del quejoso, pues busca salvaguardar a los grupos vulnerables de la sociedad, quienes por el contexto socioeconómico en el que se desenvuelven, no cuentan con los recursos necesarios para solventar una defensa de calidad y, por consiguiente, se encuentran susceptibles a sufrir una transgresión en su esfera de derechos;
- En el supuesto donde se actualice la procedibilidad de la suplencia de la queja, el juez debe hacer uso de ella de forma obligatoria, sin que se logre configurar un tipo de facultad discrecional;
- El juez de distrito, de acuerdo con los lineamientos previstos por la Constitución y la Ley de Amparo vigente, tiene el deber de corregir o subsanar las omisiones o errores presentados en la demanda de amparo por el quejoso o del escrito por medio del cual se interpone un recurso dentro del juicio;
- La sentencia que concede la protección de la justicia federal está fundada en motivos que argumentan la inconstitucionalidad del acto reclamado, que no fueron aducidos ni manifestados por el quejoso en primer lugar;
- Se enfoca en proteger los derechos de los individuos, evitando un exceso de formalismo en el proceso de amparo.

A su vez, un principio de Derecho que resulta aplicable a la investigación en cuestión es: *Jovit novit curia*, el cual significa “los jueces conocen el Derecho”. Conforme a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el juez tiene la facultad de aplicar las disposiciones jurídicas que son pertinentes a una causa en específico, aun cuando las partes no hayan hecho referencia a ellas de forma expresa. Lo anterior se lleva a cabo con el propósito de proteger los derechos fundamentales de las personas involucradas en el procedimiento.¹⁹

Una vez analizado lo anterior, cabe mencionar que la figura sujeta a estudio es de rango constitucional, se encuentra regulada en el artículo 107, fracción III, inciso a) de la CPEUM, en el cual se menciona el deber de los juzgadores de aplicar la suplencia de la queja. No obstante, en dicho precepto constitucional no se delimitan los supuestos para su procedencia, pues se consideró que resultaba idóneo establecerlo en la legislación secundaria.

¹⁹ Nieto Navia, Rafael. *La aplicación del principio Jura Novit Curia por los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Enero, 2013. Disponible en línea: < <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33025.pdf> > (Consultado: Marzo 17, 2024).

1. ¿Existe una diferencia entre la suplencia de la queja y la suplencia del error?

Un elemento fundamental para el análisis del presente estudio es determinar si existe una diferencia entre los términos de suplencia de la queja y suplencia del error, puesto que, si bien gramaticalmente parecen compartir el mismo objetivo, la realidad de los hechos es que se aplican bajo criterios distintos.

De acuerdo con la tesis aislada titulada *“Suplencia del error en el amparo. Faculta al Juzgador a corregir el precepto legal o fracción de él que prevé el medio de impugnación respectivo o su denominación y tramitar el que corresponda”*,²⁰ la suplencia del error se encuentra prevista en el artículo 76.º de la Ley de Amparo, en el cual se menciona que esta institución jurídica tiene la finalidad de sobrellevar las formalidades, condiciones o requisitos que sean necesarios para garantizar un acceso a la justicia y, por consiguiente, se logre superar los obstáculos de índole formal que impiden al gobernado su derecho a la tutela judicial efectiva.

De igual manera, el criterio de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación hace hincapié en que la suplencia del error recae en corregir en favor de la parte recurrente, ya sea las imprecisiones en la invocación de los preceptos normativos estimados transgredidos o, que basen sus pretensiones en atención a la resolución que se pretende impugnar. Se presenta como ejemplo el supuesto en el que el promovente incurre en el error en cuanto a la denominación del recurso o cita erróneamente el precepto legal, de modo que el juzgador debe proveer sobre su admisión a fin de garantizar el respeto al acceso de la justicia.

Si bien tanto la suplencia del error como la suplencia de la queja actúan como excepciones al principio de estricto derecho, de acuerdo con el criterio que sostiene el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, la suplencia de la queja únicamente procede en los supuestos que se establecen en el artículo 79.º de la Ley de Amparo, mientras que la suplencia del error no es de aplicación limitativa y, por consiguiente, procede incluso en aquellos casos no previstos por el precepto en comento, donde sea necesario corregir las imprecisiones identificadas en la invocación de los preceptos que se estimen vulnerados.

²⁰ **Suplencia del error en el amparo. Faculta al juzgador a corregir el precepto legal o fracción de él que prevé el medio de impugnación respectivo o su denominación y tramitar el que corresponda.** Tesis Aislada. Recurso de reclamación. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave XVI.1o.A.26 K. (SJF: 10ª época, T IV, Mayo, 2016, p. 2934). Disponible en línea: SCJN. <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2011640>> Registro digital: 2011640. (Consultado: Marzo 15, 2024).

Por lo tanto, es posible determinar que la suplencia de la queja dispone de estándares mayores que la suplencia del error, pues este último únicamente está direccionado a subsanar equivocaciones “simples”, como lo es un error de denominación o de cita de disposiciones normativas, sin recaer en alguna alteración en los hechos, ni modificaciones en los conceptos de violación, de modo que no es posible que se equipare a suplir la deficiencia de la queja.

Siguiendo la línea, la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM, establece en su precepto 79.º cuáles son los supuestos en el que el juez puede utilizar la suplencia de la queja, en virtud de declarar la inconstitucionalidad del acto reclamado con independencia de los argumentos que haya utilizado el quejoso, siendo estos los siguientes:

- I. En cualquier materia, siempre y cuando, el acto reclamado esté basado en normas generales que han sido sujetas a una **declaración de inconstitucionalidad** por la jurisprudencia de la SCJN y de los plenos regionales;
- II. En **materia civil**, a beneficio de los menores de edad o incapaces, e incluso, en aquellos supuestos donde se prevé la posibilidad de afectación al orden público y el desarrollo de la familia;
- III. En **materia penal**:
 - a. En favor de la persona sentenciada o el imputado;
 - b. En favor de la víctima en los casos en que esta tenga el carácter de quejoso o adherente;
- IV. En **materia agraria**:
 - a. En los casos que refiere el artículo 17, fracción III, de la Ley de Amparo. Este hace alusión al plazo que se tiene para la presentación de la demanda de amparo, el cual, por regla general, es de 15 días, salvo que:
 - El amparo se promueva contra actos que puedan resultar en la privación total o parcial de la propiedad, posesión o disfrute de los derechos agrarios de los núcleos de población ejidal o comunal;
 - El plazo será de siete años, contados a partir de que la autoridad responsable notifica el acto a los grupos agrarios interesados.

- b. En favor de los ejidatarios y comuneros, cuando el acto reclamado afecte su esfera de bienes o derechos agrarios. Esta suplencia de la queja, de igual manera, es aplicable a las comparecencias, alegatos y recursos interpuestos por motivo de los procesos judiciales asociados a dichos actos.
- V. **En materia laboral**, únicamente a favor del trabajador, lo anterior con independencia de si la relación existente entre el patrón y el trabajador esté sujeta a derecho laboral o a derecho administrativo;
- VI. En cualquier otra materia en la que se advierta que, en contra del quejoso, existe una **violación evidente de la ley** que lo haya dejado en estado de indefensión, por haber transgredido su esfera de derechos sustantivos previstos en el artículo 1.º de la Ley de Amparo. La suplencia operará en lo referente a la controversia suscitada en el amparo, sin afectar situaciones procesales; y
- VII. En cualquier materia, en beneficio de aquellas personas que, por **sus condiciones de pobreza o marginación**, se encuentren en una notoria desventaja social para contar con una defensa de calidad en juicio.

De acuerdo con dicho precepto de la ley secundaria, la suplencia de la queja será aplicable aun y cuando el quejoso omita manifestar conceptos de violación o agravios. De igual manera, la procedibilidad de la suplencia de la queja por violaciones en el procedimiento está sujeta al requisito de que en el acto reclamado no se identifiquen vicios de fondo, es decir, que el contenido no contravenga lo dispuesto en la CPEUM.

A. ¿CUÁNDO PROCEDE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN EL ÁMBITO LABORAL?

El artículo 79.º, fracción V de la Ley de Amparo vigente señala que, en materia laboral, la suplencia de la queja procede *“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.”* De la interpretación exegética de dicha disposición, se desprende que:

- Únicamente opera en favor del trabajador, excluyendo en su totalidad al sector empleador, pues en ningún caso y en ninguna circunstancia, opera la suplencia de la queja para beneficio de los patrones;

- La suplencia de la queja procede sin importar que la relación que vincula al trabajador con el empleador sea de carácter laboral, como lo son las reguladas por el artículo 123, apartado A de la Constitución, o de carácter administrativo, que son las previstas por el artículo 123, apartado B de dicho ordenamiento.

En cuanto al surgimiento de esta disposición, se señala que fue implementada bajo la influencia del principio de justicia distributiva, relativo a que los recursos y beneficios sean distribuidos de manera equitativa entre los sectores que integran la sociedad, con el objetivo de reducir la desigualdad socioeconómica. En el presente caso, enfocado a que existiese un balance entre los factores de producción, siendo estos el capital (patrón) y el trabajo (empleado).

Ahora bien, a fin de comprender cuándo aplica la suplencia de la queja en materia laboral, es necesario acudir a la Contradicción de tesis 8/94, la cual dirimió el conflicto de criterios suscitado entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia del Trabajo del Primer Circuito, esto para resolver si un requisito de procedibilidad para la aplicación de esta figura es que la demanda cuente necesariamente con conceptos de violación.

El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito sostenía que debía prevalecer lo estipulado en la Jurisprudencia titulada “*Suplencia de la queja en materia laboral tratándose del trabajador. Caso en que no opera.*”²¹, pues en ella se mencionaba que en materia laboral es necesario que existan y se manifiesten de la demanda de amparo conceptos de violación deficientes, ya que, en el supuesto de no acreditar este requisito, se interpreta que no hay elemento alguno que suplir. Por lo que, en lugar de estar supliendo la deficiencia de la queja, dicho criterio hace referencia a que se estaría creando desde cero un agravio que antes no existía.

Si bien en materia penal sí es posible aplicar la deficiencia de la queja si no hay presencia de agravios, pues se intenta proteger al imputado, dado que los derechos humanos que se encuentran vulnerados son los de más alta jerarquía, siendo estos la vida y la libertad

²¹ **Suplencia de la queja en materia laboral tratándose del trabajador. Caso en que no opera.** Jurisprudencia. Contradicción de tesis 47/94. Cuarta Sala. Clave 4a./J. 47/94. (SJF: 8ª época, Nov., 1994, p. 29). Disponible en línea: SCJN. < <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/207671> > Registro digital: 207671. (Consultado: Marzo 19, 2024).

de la persona, se interpreta que estos disponen de mayor peso sobre los que se pretenden proteger en el ámbito laboral.

Por otra parte, los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia del Trabajo del Primer Circuito apoyan lo expuesto en la Jurisprudencia “*Suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador. Opera aun ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios*”²², en la cual, como su rubro lo presupone, se establece que la suplencia de la queja a favor del trabajador opera aun y cuando exista ausencia total de conceptos de violación, toda vez que el objetivo principal es garantizarle a los trabajadores un acceso efectivo a la justicia federal.

De igual manera, se argumenta en dicho criterio que los valores que se encuentran en juego respecto a la relación laboral no cuentan con menor peso que la vida y la libertad, como lo estipulado en el primer texto de la SCJN, pues estos son fundamentales para la subsistencia de los trabajadores, permitiéndoles ser protegidos ante la desigualdad que tienen respecto a los patrones.

En consecuencia, en la Contradicción de Tesis 8/94²³, decretada por el voto particular del entonces Ministro Juan Díaz Romero, a la cual se adhirió el Ministro Jubilado Ignacio Magaña Cárdenas, se decidió, contrario al criterio mayoritario, que debía prevalecer el criterio sostenido por los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en mención, quienes estimaban que la suplencia de la queja opera inclusive en caso de ausencia total de conceptos de violación o agravios.

Tal argumento se construyó basado en la idea de que, si en materia penal era admisible la suplencia de la queja en beneficio del imputado, aunque no existiesen conceptos de violación, toda vez que se deben proteger los derechos sustantivos de la persona, siendo estos la vida y la libertad, partiendo de una interpretación teleológica, bajo la noción de que la voluntad del legislador era sistematizar las materias en las que procede la suplencia de la

²² **Suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador. Opera aun ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios.** Jurisprudencia. Contradicción de tesis 51/94. Segunda Sala. Clave 2a./J. 39/95. (SJF: 9ª época, T II, Sept., 1995, p. 333) Disponible en línea: SCJN. < <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/200727> > Registro digital: 200727. (Consultado: Marzo 19, 2024).

²³ Contradicción de Tesis 8/94. Cuarta Sala. Voto Particular. Ministro Juan Díaz Romero, al que se adhiere el Ministro Ignacio Magaña Cárdenas. (SJF: 8ª época, T XIV, Nov., 1994, p. 252). Disponible en línea: SCJN. Registro digital 386. < <https://bj.scjn.gob.mx/doc/votos/mmcI9XgBNHmckC8Lc4Yp/%22Amparo%20laboral%22> > (Consultado: Marzo 19, 2024).

queja, sin que, al efectuar dicha sistematización, se tuviera como fin el prohibir que esta figura jurídica operase en materia laboral ante la ausencia total de conceptos de violación.

En consecuencia, el artículo 79.º de la Ley de Amparo vigente, establece en su penúltimo párrafo que, en los casos de las fracciones I, II, III, IV, V y VII, dentro de las cuales se prevé la materia laboral, se menciona que la suplencia de la queja procederá aun ante la ausencia de conceptos de violación o agravios por parte del quejoso. Sin embargo, de igual manera se especifica que, en dichos casos la suplencia solo se manifestará en las sentencias cuando derive de un beneficio para el quejoso, es decir, si la suplencia de la queja conduce a un resultado favorable para el trabajador, entonces se hará mención expresa de esta suplencia en la sentencia.

1. Caso Práctico.

Con el objetivo de señalar la incompetencia de la suplencia de la queja en materia laboral y, sobre todo, a fin de dilucidar y exponer las consecuencias que ocasiona tal figura en la transgresión de la esfera de derechos de la patronal, se expondrá un caso práctico acontecido en el año 2018, fecha en la que regía el sistema laboral previo a la reforma del 2019, bajo el cual los asuntos laborales se dirimían ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en lugar de ante los Tribunales Laborales, como sucede actualmente.

La identidad personal de las partes quedará en reserva para cumplir con la protección de datos de los involucrados. Por consiguiente, el presente caso versará en el juicio laboral promovido por Trabajador ABC en contra de Empresa XYZ, en el ámbito temporal del 2018.

- | | |
|-----------------|--|
| A. Junio, 2018. | Trabajador ABC demanda a Empresa XYZ ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y exige como acción principal la reinstalación del puesto de trabajo que venía desempeñado para la moral y el pago de salarios caídos, en virtud de un supuesto despido injustificado. A su vez, reclama el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. |
| B. Enero, 2019. | La Empresa XYZ efectúa formal y materialmente la reinstalación del Trabajador ABC. |

- C. Febrero 2019. 01, Una vez transcurrido el procedimiento ordinario laboral, la Junta emite laudo absolutorio a favor de la Empresa XYZ respecto a los conceptos de pago de salarios caídos, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. En cuanto a la reinstalación, la autoridad omitió resolutive, toda vez que esta se había materializado un mes anterior a la fecha del laudo.
- D. Febrero, 2019. El Trabajador ABC promueve amparo directo contra la resolución de fecha 01 de febrero de 2019, con el principal argumento de que el **ofrecimiento del trabajo** se había realizado de **mala fe**, debido a que la Junta -previo emitir su laudo- debió considerar que la Empresa XYZ, al momento de ofrecer el empleo al trabajador, lo debió haber realizado con **media hora para descansar fuera de las instalaciones de la demandada**, sin darle la posibilidad al empleado de decidir si hacer efectivo dicho tiempo dentro o fuera de la empresa.
- E. Marzo, 2019. La representación de la Empresa XYZ promueve amparo adhesivo para fortalecer su argumentación. En este, hace alusión a que su representación ofreció la reinstalación al empleo con el mismo horario que la quejosa arguye en la demanda, jornada apegada a Derecho. Tan es así que, la quejosa omitió reclamar en su escrito de demanda laboral, el concepto correspondiente a media hora para descansar, por lo que, se configura una aceptación tácita al haber siempre disfrutado de dicha condición laboral.
- El patrón determinó en su escrito de alegatos la improcedencia de la mala fe relativo al ofrecimiento del trabajo, ya que alude a que siempre se le otorgó media hora para descansar fuera de las instalaciones de la empresa.
- F. Junio, 2019. El Juez de distrito admite el amparo promovido por Trabajador ABC y con el objetivo de velar por su protección, determina que procede la reclamación que realiza con fundamento en la jurisprudencia titulada *“Ofrecimiento de trabajo. Es de mala fe si el patrón no otorga al trabajador la posibilidad de elegir entre permanecer en la fuente de trabajo o salir de ella para disfrutar de la media hora de descanso prevista en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo”*²⁴, la cual establece que, la Segunda Sala de la SCJN, resolvió que a fin de calificar de buena fe el ofrecimiento de trabajo, la parte empleadora debe dar oportunidad a la trabajadora de elegir entre permanecer en la fuente de trabajo o salir de ella durante el

²⁴ Ofrecimiento de trabajo. Es de mala fe si el patrón no otorga al trabajador la posibilidad de elegir entre permanecer en la fuente de trabajo o salir de ella para disfrutar de la media hora de descanso prevista en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo.

periodo de descanso a que tiene derecho, ya que al omitir dichas especificaciones, se estaría vulnerando la esfera jurídica de los trabajadores.

A su vez, hace alusión a que la naturaleza de dicho criterio jurisprudencial, en lugar de fungir como un mero formalismo, recae en proporcionar seguridad jurídica a las partes, toda vez que permite a la parte trabajadora tener certeza de que no habrá consecuencias jurídicas si opta por tomar su descanso fuera de la fuente de trabajo, sin que exista espacio de interpretación errónea respecto a que su actitud deriva en un desobedecimiento o abandono a su empleo.

G. Junio, 2019.

En consecuencia, la Junta emite un nuevo laudo en el que resuelve a favor de la parte trabajadora, condenando a la Empresa XYZ al pago de salarios caídos, los cuales ascienden a la cantidad de \$700,000.00 pesos, argumentando que el ofrecimiento de trabajo se había realizado de **mala fe con base en el criterio previamente mencionado**.

El patrón se ampara contra dicha resolución, argumentando que, sin admitir ni conceder hecho alguno, en el supuesto en que prevaleciera dicho criterio jurisprudencial obligatorio, este resultaba inaplicable al caso en concreto, toda vez que este había sido publicado en el Semanario Judicial de la Federación en fecha posterior al día en que se presentó la demanda laboral, por lo que, con su aplicación se contravienen los principios fundamentales de Derecho relativos a la **irretroactividad de la ley y a la seguridad jurídica**.

No obstante, el Juez de distrito opta por negar el amparo y, por consiguiente, instruye a la ejecución del cumplimiento de salarios caídos determinado en el último laudo. La Empresa XYZ da cumplimiento a la condena y, con ello, se archiva el expediente.

Una vez presentados los hechos jurídicos, se depende que el conflicto versa en determinar si el ofrecimiento de trabajo es clasificado de buena o mala fe, lo anterior ya que la parte accionante reclama la mala fe del mismo, en virtud de que la empresa omitió señalar si la media hora de descanso se gozaría dentro o fuera de las instalaciones del centro de trabajo, mientras que la moral alude su buena fe, con base en que se le respetó al trabajador

Jurisprudencia. Contradicción de tesis. Segunda Sala. Clave 2a./J. 121/2018. (SJF: 10ª época, T I, Dic., 2018, p.597). Disponible en línea: SCJN < <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2018540>> Registro: 2018540. (Consulta: Agosto 15, 2024).

su horario de labores, así como su hora de descanso, que venía desarrollando para la moral, hechos que no fueron controvertidos en la demanda laboral.

No obstante, la parte actora, al momento de aludir la mala fe en el ofrecimiento de trabajo, no previó ningún otro agravio o argumento que fundase o motivase la procedencia de su reclamo, puesto que únicamente se limitó a indicar la mala fe del ofrecimiento, sin indagar en dicho concepto de violación.

En consecuencia, el Juez de distrito opta por suplir la queja respecto al supuesto agravio hecho valer en la demanda de amparo de la parte trabajadora y, por consiguiente, sostiene que la mala fe del ofrecimiento del trabajo tiene fundamento en la jurisprudencia previamente citada, bajo la cual se reconoce que, si el empleador omite proporcionarle expresamente al trabajador la oportunidad de elegir entre permanecer dentro o fuera de la fuente de trabajo durante su periodo de descanso, se presupone que dicho ofrecimiento es catalogado de mala fe.

Ahora bien, el Juez suple la queja a favor del trabajador al momento de aplicar el criterio jurisprudencial para garantizar la protección a la parte accionante, sin embargo, de igual manera es importante destacar que tal criterio, el cual fue utilizado como argumento principal para sostener que el ofrecimiento de trabajo se efectuó de mala fe y, con ello poder condenar a la empresa al pago de salarios caídos, resultaba inaplicable al caso concreto, toda vez que su publicación en el Semanario Judicial de la Federación fue en fecha posterior al inicio del conflicto laboral.

En consecuencia, el Juez dictaminó en contra de los principios generales del Derecho relativos a la irretroactividad de la ley y la seguridad jurídica y, como resultado de ello, se le impuso a la moral una condena de pago de salarios caídos por la cantidad de \$700,000.00 pesos. Por lo tanto, es posible determinar que, el juzgador se excedió de sus facultades al suplir la queja en el presente caso, toda vez que, al intentar justificar la condena con el objetivo de proteger a la parte trabajadora, aplicó una jurisprudencia que no corresponde a la situación específica, vulnerando los derechos de la parte patronal y transgrediendo la certeza jurídica que debe regir en todo proceso judicial.

La decisión del Juez de distrito de suplir la queja y aplicar un criterio jurisprudencial posterior al inicio del conflicto crea un precedente preocupante que podría socavar la

confianza en el sistema judicial y en la estabilidad jurídica. La aplicación de la jurisprudencia debe basarse en criterios claros y preexistentes para garantizar que las partes tengan una comprensión precisa de sus derechos y obligaciones al momento de iniciar cualquier tipo de procedimiento jurídico.

CAPÍTULO 3. LA RAZÓN DE SER DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA HA SIDO SUPERADA.

En el capítulo anterior se establecieron los supuestos de procedencia para la suplencia de la queja. En este apartado, además de argumentar por qué su aplicación en el ámbito del Derecho Laboral ha quedado obsoleta, se adentrará en cómo estas deficiencias pueden afectar el acceso a la justicia para el sector empleador. Esto se debe a que la suplencia de la queja fue concebida en un contexto social, económico y cultural diferente al que nos encontramos hoy en día, por lo que el Derecho no ha logrado adaptarse adecuadamente a las necesidades sociales de esta área, en específico por los motivos que serán expuestos a continuación.

Al permitir que los jueces apliquen la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo, reiterando que únicamente procede a favor del trabajador, se abre paso a la posibilidad de que se dejen de tomar en consideración reglas fundamentales, ya sea de la propia Ley Federal del Trabajo o del juicio de amparo, permitiendo así que los resultados de su aplicación distorsionen la interpretación de las legislaciones y, por consiguiente, se genere incertidumbre respecto a la aplicación uniforme de los principios, lo cual afecta la certeza jurídica en el ámbito laboral, en mayor medida hacia el sector empleador.

Asimismo, como consecuencia de la aplicación de la suplencia de la queja, se interpreta que la actuación del juez se torna parcial, dado que los beneficios de esta institución jurídica están encaminados a beneficiar al trabajador. Esto significa que el juez se encuentra en una posición dual, actuando como juez y parte de forma simultánea, contraviniendo el principio de imparcialidad consagrado en la CPEUM.

En este sentido, es posible detectar un interés subjetivo que se le atribuye al juez al momento de dictar sus resoluciones, transgrediendo con ello el principio de universalidad, previsto en nuestra Ley Suprema, el cual alude a que el alcance de los derechos humanos debe estar disponible para todas las personas por igual, sin embargo, esta situación no es respetada en el ámbito laboral, ya que la parte trabajadora goza de un derecho el cual al patrón se le es negado en su totalidad.

A. ARGUMENTOS A FAVOR DE LA FIGURA JURÍDICA Y EL PORQUÉ DE SU INOBSERVANCIA.

La Jurisprudencia titulada “*Suplencia de la deficiencia de la queja en favor a la parte patronal. Improcedencia de la.*”²⁵ señala que la operación de la suplencia de la queja únicamente es justificada a favor del trabajador, debido a que, realizando una interpretación gramatical, histórica, sistemática y finalista, la Corte ha argumentado que su propósito es solventar la desigualdad procesal entre las partes y la necesidad de proteger bienes básicos.

Respecto al tema de la desigualdad procesal, se argumenta que el marco legal aplicable, es decir, el artículo 123 constitucional y su correlativo a la Ley Federal del Trabajo, regulan la relación de trabajo como un derecho de clases. Asimismo, hace hincapié en que la circunstancia genérica se basa en la ideología de que el patrón dispone de mayores recursos económicos que el trabajador, lo cual le permite tener a su servicio a los mejores abogados.

Siguiendo la línea, la citada jurisprudencia enfatiza en que el hecho de que el patrón cuente con la administración de la empresa, le permite allegarse de los medios probatorios suficientes para el juicio, en contraste con el trabajador.

Por otro lado, la protección a bienes básicos a los que hace alusión el criterio jurisprudencial está relacionada con la subsistencia del trabajador y su entorno familiar, puesto que existe una dependencia económica con el empleador, ya que su salario y prestaciones están encaminadas a proveer para su familia. En consecuencia, adquiere mayor importancia para el trabajador el ganar un litigio derivado de la relación laboral, pues se interpreta que “tiene las de perder”, en contraste con el patrón.

Por lo tanto, la jurisprudencia indica que, debido a que tales justificantes no se logran actualizar para el empleador, no es posible bajo ningún motivo ni circunstancia, interpretarlos a favor del sector patronal, ya sea por analogía o por mayoría de razón, dado que si fuese esa la voluntad del legislador, este hubiese utilizado para la redacción del artículo un texto distinto, como que la suplencia de la queja solo se aplicará a favor del trabajador “*con excepción de lo previsto (o cualquier otra similar) en la fracción VI*” sin embargo, no es el caso, por lo que debemos sujetarnos estrictamente a la intención del legislador.

²⁵ **Suplencia de la deficiencia de la queja en favor de la parte patronal, Improcedencia de la.** Jurisprudencia. Contradicción de tesis. Segunda Sala. Clave 2a./J. 42/97. (SJF: 9ª época, T VI, Sept., 1997, p. 305). Disponible en línea: SCJN < <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/197696> > Registro digital: 197696. (Consultado: Marzo 17, 2024).

En consecuencia, del criterio de la Corte que antecede, el cual se emitió en el año 1997, es decir, 27 años atrás al momento del presente estudio, se desprenden tres principales argumentos a favor de la suplencia de la queja en materia laboral:

i. Las relaciones laborales derivan de un derecho de clases;

El derecho de clases proviene desde el Marxismo, donde la lucha de clases, entre pobres y ricos, amos y esclavos, señores feudales y siervos o, de manera simplificada, entre la burguesía y el proletariado, eran medidas necesarias para disminuir el índice de pobreza que reinaba en la época, ya que el trabajador, con el único objetivo de sobrevivir, debía rendirse ante la clase patronal.

Por consiguiente, el Derecho del Trabajo surgió como un derecho protector de la clase obrera, cuyo propósito era sentar el piso de derechos mínimos inherentes a la persona trabajadora. Mario de la Cueva, destacado jurista mexicano especializado en la materia laboral, sostiene que, aunque el Derecho del Trabajo rompe con la igualdad buscada por los principios generales del Derecho, puesto que promueve una desigualdad social a favor del trabajador, conforme a su punto de vista, tal distinción resulta justificada.²⁶

En la época del Marxismo se urgía a equilibrar los factores de producción y a establecer legislaciones que velaran por la clase trabajadora, y, pese a que hoy en día el Derecho Laboral se encuentra regido por el principio *in dubio pro operario*, es decir, que en caso de duda en la interpretación de una norma deberá prevalecer la que mayor beneficio proporcione al trabajador, es posible alegar que en la actualidad resulta obsoleto argumentar que existe una notoria desigualdad social entre estos sectores de la producción.

Lo anterior ya que derivado de la reforma laboral del 2019, se ha logrado materializar mejoras a las condiciones en las que se desenvuelven los trabajadores, por mencionar algunas de ellas, se ha incrementado los días de goce de vacaciones, el salario mínimo ha aumentado un 110% desde 2018, además de velar por el bienestar físico del empleado, se procura su bienestar emocional con la integración de la NOM-035 y, de igual forma, al momento del presente estudio se encuentra en las Comisiones la posibilidad de aumentar el doble la prestación del aguinaldo.

²⁶ Molina Ramos, Gustavo. **Las características y los principios del Derecho Mexicano del Trabajo (contradiscursio)**. México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, s.f. Disponible en línea: UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual < <file:///Users/macbook/Downloads/2945-2773-1-PB.pdf> > (Consultado: Marzo 17, 2024).

Todo lo anterior, mientras que continúa esta concepción -errónea y arcaica- de que el patrón es una máquina de hacer y dar dinero, cuando la realidad de los hechos es que en México imperan las pequeñas y medianas empresas y, por consiguiente, el sector empleador no siempre cuenta con recursos económicos de sobra.

En consecuencia, si bien el Derecho Laboral es considerado un derecho de clases, esta concepción no está más que encaminada a idealizar al patrón como un Todo Poderoso que impone anarquía hacia el resto, cuando en la realidad se debe promover un equilibrio justo y equitativo entre empleadores y trabajadores, lo cual no es posible con la aplicación de la suplencia de la queja en materia laboral, pues existe una clara distinción de trato entre las partes.

Es posible interpretar que, si bien en la época revolucionaria efectivamente existía una notoria desigualdad social en desventaja para el trabajador, ya que incluso la relación de trabajo era equiparable a una compraventa de energía, un arrendamiento o mandato, hoy en día, la suplencia de la queja resulta en una discriminación “permitida” en perjuicio del sector empleador, puesto que se le restringe de gozar los mismos derechos que el trabajador, contraviniendo así su esfera jurídica.

ii. El patrón tiene mayores recursos para contratar a un abogado;

Siguiendo el punto que antecede, se considera que la falacia disfrazada de argumento respecto a que el patrón dispone de recursos económicos inalcanzables en comparación a los de los trabajadores y, por consiguiente, tiene la posibilidad de disponer de los mejores abogados, está ligada a la idea Marxista de que el proletariado está limitado por el capitalismo, donde la capacidad de trabajo y esfuerzo pasa a un segundo plano, debido a que prevalece el interés del propietario.

Sin embargo, esta idea ha quedado atrás, pues como se mencionó previamente, las reformas a la Ley Federal del Trabajo y, su correlativo artículo 123 constitucional, tienen como principal objetivo que los trabajadores disfruten de sus derechos fundamentales, desde lo individual hasta lo colectivo.

Ahora bien, de acuerdo con el texto “*Constitucionalización de la suplencia de la queja en el Derecho del Trabajo*”²⁷, la desigualdad que motivó la implementación de la suplencia de la queja en materia laboral, en la actualidad no se encuentra presente, debido a que, según este autor, la mayoría de los trabajadores que laboran en México son para el servicio de pequeñas y medianas empresas, las cuales no cuentan con un volumen de negocio inimaginable, por lo que ambos sectores se encuentran en posibilidades de contratar el servicio de un profesionista del Derecho.

De acuerdo con la presentación del INEGI de los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo²⁸, la cual ilustra el funcionamiento del mercado laboral en México conforme a la población económicamente activa, la tasa de ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y el desempleo y, de acuerdo con el análisis de estos elementos, dicho instituto determinó que, en el trimestre de octubre a diciembre de 2023, la población activa del país fue de 61 millones de personas, de ellas, un total de 59.4 millones se encontraban bajo algún tipo de ocupación, conformando así el 97.3% de la población.

De esas 59,403, 947 personas ocupadas, según el resultado de la ENOE, 19,548,314 personas recibían como contraprestación por sus servicios hasta un salario mínimo, 20,517,264 personas recibían más de 1 hasta 2 salarios mínimos, 5,628,634 recibían más de 2 hasta 3 salarios mínimos, 2,138,230 recibían más de 3 hasta 5 salarios mínimos y 838,997 recibían más de 5 salarios mínimos. El remanente, 2,982,491 son trabajadores por cuenta propia y 7,750,017 no especificaron su modalidad.

Por lo tanto, de la encuesta en cuestión, es posible desprender que si bien 19,548,314 personas obtienen hasta un salario mínimo en 2023, este grupo constituye el 32.91% del total de personas ocupadas, si bien es un porcentaje significativo, este sector de personas no alcanza siquiera el 50% de la población económicamente activa. Incluso, el porcentaje de personas que reciben de 1 hasta 2 salarios mínimos es mayor.

En consecuencia, se interpreta que, por lo menos, el 50% de la población recibe como contraprestación de su trabajo arriba del salario mínimo y, por consiguiente, cuenta con

²⁷ Márquez, Jorge. *Constitucionalización de la suplencia de la queja en Derecho del Trabajo*. México, 2019. Disponible en línea: Revista ADVOCATUS. < [file:///Users/macbook/Downloads/advocatus,+Revista+1-2019\(8+may\)-33-49%20\(1\).pdf](file:///Users/macbook/Downloads/advocatus,+Revista+1-2019(8+may)-33-49%20(1).pdf) > (Consultado: Marzo 16, 2024).

²⁸ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Febrero, 2024. Disponible en línea: INEGI. < <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=602> > (Consultado: Marzo 18, 2024).

recursos considerables para destinarlo, en caso de que sea de su voluntad, a la contratación de un profesionista del Derecho.

Pareciera ser que la misma idea de que el “patrón tiene mayores recursos económicos que el trabajador” está direccionada a imaginarse al trabajador como un individuo sumergido en la pobreza, lo cual resulta desde un inicio discriminatorio. No obstante, esta percepción puede llegar a ocultar la diversidad de situaciones y relaciones laborales que existen, así como la posibilidad de que también predominen trabajadores con recursos económicos considerables y empleadores en situaciones críticas.

Siguiendo lo establecido por la ENOE, en el último periodo del 2023, se detectó que, aproximadamente 838,997 personas recibían como contraprestación por sus servicios más de 5 salarios mínimos diarios, por lo que si en 2023 el salario mínimo diario se encontraba en \$207.44 pesos, al día estas personas obtenían \$1,037.2 pesos y a la quincena, por lo menos, \$15,558.00 pesos. Esto permite distinguir que, en nuestro país, existen trabajadores con ingresos significativos que desafían la concepción tradicional de que los trabajadores viven al día y, por lo tanto, no se pueden dar el “lujo” de contratar a un profesionista del Derecho para que los represente dentro de juicio.

Profundizando en ello, se considera necesario abordar en el tema de los puestos directivos de los trabajadores, como lo son quienes se desempeñan en el cargo de gerentes, directores, supervisores y demás puestos de jerarquía en las instituciones. De acuerdo con Laura Palma Carpio, un alto directivo son aquellos trabajadores que disponen de plena autonomía y de una responsabilidad directa con la empresa, por lo que, al desenvolverse en la misma ejercitan poderes de la titularidad jurídica de la moral, con el objetivo de lograr las metas perseguidas. Estas personas, de igual manera, se encuentran reguladas por el artículo 123, apartado A de la Constitución.

Estos puestos de trabajo se caracterizan por contar con una retribución salarial considerable en virtud de la naturaleza de las actividades a realizar. Un estudio efectuado por Glassdoor México, refleja que, en 2024, el sueldo promedio de un director general es de \$94,000.00 pesos al mes.²⁹ Por lo tanto, un CEO o un director general, quienes son de igual

²⁹GLASSDOOR. **Sueldos para director en México.** Agosto 15, 2024. Disponible en línea: GLASSDOOR. < https://www.glassdoor.com.mx/Sueldos/director-sueldo-SRCH_KO0,8.htm> (Consultado: Agosto 17, 2024).

manera considerados trabajadores por la Ley Federal del Trabajo, disponen de los recursos económicos necesarios, incluso hasta mayores, para contratar al abogado de su preferencia, por lo tanto, no se logra actualizar la falacia de que el patrón es quien exclusivamente cuenta con medios económicos para hacerse representar en juicio, puesto que, en la realidad actual, resulta anacrónico y discriminatorio considerar al trabajador como una persona de escaso patrimonio y que se encuentra en una situación de desventaja absoluta.

Ahora bien, en México, hasta antes de la reforma laboral del 2012, no era necesario que la persona que asistiera a un trabajador en un juicio tuviera cédula profesional que lo avalara como licenciado en Derecho, estas personas podían ser líderes sindicales o incluso personas con supuesta experiencia en el campo, pero sin la formalidad de disponer de un título que lo garantizara como tal. Esto ocasionaba que, comúnmente, los trabajadores se vieran tentados a aceptar la asistencia de “seudo abogados”, quienes se encontraban susceptibles a realizar prácticas desleales en los juicios o dedicarse únicamente a alargar los mismos, esperando el desistimiento del trabajador y, obtener una contraprestación significativa por la duración del juicio.

Por lo tanto, en 2012, se adicionó en la Ley Federal de Trabajo que, a fin de comparecer al juicio laboral, los representantes de las partes deben de acreditar el ejercicio de la profesión de licenciatura en Derecho con la exhibición de la cédula profesional o la carta pasante expedida por la autoridad competente. Esto con el propósito de velar por la seguridad jurídica de las partes.

Por lo anterior, el hecho de escoger entre las diferentes personas que practican la abogacía para contratar un servicio es meramente opcional y conforme al criterio de cada trabajador, pues al requerirse la cédula profesional para ejercer, cada una de ellas debió obtener su Licenciatura en Derecho, es decir, todos los abogados cuentan con el mismo estudio, independientemente de la institución donde llevaron a cabo su educación o el despacho en el que ejerzan su profesión, en principio todos cuentan con los mismos conocimientos para llevar a cabo una defensa de calidad y, por consiguiente, estar sujetos al debido proceso.

Respecto a la representación de calidad, el pasado 02 de agosto de 2024, el Poder Judicial de la Federación emitió la tesis aislada titulada:

*“Defensa adecuada de la persona trabajadora en el juicio laboral. La autoridad debe verificar si el abogado, licenciado en derecho o pasante, satisface un estándar mínimo de diligencia en el cumplimiento de sus funciones, para tener por demostrada su capacidad técnica para defender a su representada”.*³⁰

En esta, un Tribunal Colegiado de Circuito destaca la necesidad de que la autoridad judicial verifique si el representante legal, ya sea licenciado en Derecho o pasante, cumple con un estándar mínimo de diligencia para garantizar una defensa adecuada en los juicios laborales. Por lo tanto, se interpreta que la verificación de la capacidad técnica del defensor no debe ser meramente formal, sino que debe evaluarse desde una perspectiva material para asegurar que el procedimiento judicial se lleve a cabo de manera justa y equitativa, protegiendo así los derechos de la persona trabajadora.

En el supuesto donde la persona trabajadora no desee gastar sus ingresos en la contratación de un profesionista del Derecho de carácter privado, siempre podrá optar por acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, en la cual se brindan servicios gratuitos de asesoramiento y atención en las diversas etapas del procedimiento laboral, desde apoyo en las citas prejudiciales, así como representación jurídica en las audiencias ante los órganos jurisdiccionales, incluyendo apoyo en el juicio de amparo, en caso de necesitarse, tanto a las personas trabajadoras, como a las personas beneficiarias de ellos.

Por lo tanto, se interpreta que el argumento de que el patrón siempre dispone de mayores recursos económicos que el trabajador para contratar a un abogado, queda desactualizado, pues dicho argumento se basa en una visión conformista y discriminatoria que no toma en consideración la diversidad de las situaciones laborales existentes. El acceso a la justicia no se limita a la contratación de abogados privados, por lo que, se garantiza que el trabajador siempre podrá contar con una defensa de calidad, independientemente de que el abogado que lo defienda sea público o privado, ya que, en principio, ambos cuentan con las nociones básicas del Derecho del Trabajo y se rigen por los principios generales del Derecho.

iii. El patrón tiene mayor alcance a medios probatorios en caso de juicio;

³⁰ Defensa adecuada de la persona trabajadora en el juicio laboral. La autoridad debe verificar si el abogado, licenciado en derecho o pasante, satisface un estándar mínimo de diligencia en el cumplimiento de sus funciones, para tener por demostrada su capacidad técnica para defender a su representada. Tesis Aislada. Amparo directo. TCC. Clave (X Región)10.4 L. (SJF: 11ª época, Agosto 02, 2024). Disponible en línea: SCJN. < <https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2029189>> Registro digital: 2029189. (Consulta: Agosto 15, 2024).

De acuerdo con José Dávalos Morales, en cualquier procedimiento judicial, resulta lógico que la parte que afirma un hecho adquiera la obligación de probarlo. Sin embargo, el artículo 784.º de la Ley Federal del Trabajo, atribuye al patrón la carga de la prueba, con fundamento en la noción subjetiva de que el proceso entre un trabajador y un patrón es desigual y, por lo tanto, se debe proteger, de nueva cuenta, a la parte “débil”.

De tal modo que, es el patrón quien adquiere la obligación de demostrar la veracidad de sus argumentos. A su vez, dicho precepto hace alusión a que el patrón deberá exhibir los documentos que tiene en su poder y que debe conservar en conformidad con la legislación en comento.³¹

En términos de la disposición en cuestión, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre algunos de los supuestos mencionados por la citada disposición, algunos de ellos siendo la fecha de ingreso del trabajador, antigüedad y la jornada de trabajo.

Una vez analizado el hecho de que es obligación del patrón el contar con medios de prueba necesarios en juicio, se menciona que derivado a los avances en el acceso a la información es posible expandir esta facultad de contar con medios probatorios, tanto para el trabajador como para el empleador, como lo son los mensajes de texto vía WhatsApp, donde en la actualidad gran cantidad de demandas ofrecen como prueba el intercambio de mensajes cibernéticos.

De igual manera, se considera que las pruebas fundamentales giran alrededor de (i) confesionales, ya sea a cargo de la persona moral o de hechos propios a cargo del actor; (ii) periciales, como las médicas o tecnológicas; (iii) documentales, a fin de ofrecer los recibos de nómina, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo y; (iv) testimoniales, las cuales pueden ser ofrecidas tanto por el actor como por la empresa.

En lo que respecta a esta última prueba, pareciera que habría duda respecto a la veracidad de los testimonios ofrecidos por el sector empleador, dado que, al ser dueño de la empresa, se podría argumentar que los trabajadores sujetos a la prueba testimonial incurrirían en algún tipo de parcialidad a favor de esta. Sin embargo, es importante destacar que, a partir

³¹ Tena Suck, Rafael. “Carga de la prueba del despido. Reforma laboral del 2019”. Febrero, 2020. Disponible en línea: Revista Digital de la Reforma Penal. No. 30, 2020. <<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/nova-justitia/article/viewFile/39381/36218>> (Consultado: Marzo 17, 2024).

de la reforma laboral del 2019, en virtud de esclarecer la transparencia en el procedimiento, el juez tiene la oportunidad de interrogar directamente a los testigos, lo que permite discernir la objetividad de sus declaraciones y seguir el principio de primacía de la realidad.

Siguiendo la idea, la parte trabajadora tiene la misma oportunidad de solicitarle a sus compañeros de trabajo que acudan a testificar de manera imparcial, por lo que, podría argumentarse que, tanto el trabajador como el patrón, se encuentran en igualdad de condiciones para ofrecer la prueba testimonial, así como el resto de las pruebas deseadas, a fin de contar con un juicio efectivo, justo y apegado a Derecho.

1. ¿Aplicabilidad del Test de Proporcionalidad?

La Jurisprudencia titulada *“Suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo laboral. la circunstancia de que solo opere en beneficio del trabajador, no vulnera el derecho humano de igualdad y no discriminación”*³², reconoce que, efectivamente la suplencia de la queja es producto de los procesos históricos de nuestro país, sosteniendo que la distinción de trato, en relación con la parte empleadora, se justifica en solventar la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger bienes básicos.

Sin embargo, en dicho criterio jurisprudencial se reitera la inaplicabilidad de la suplencia de la queja respecto con el patrón, inclusive bajo el contexto de derechos humanos que marcó la reforma constitucional del 2011, con fundamento en la elaboración de un Test de Proporcionalidad, el cual a su literalidad señala que:

“La distinción de trato en referencia con el trabajador está plenamente justificada y, por lo mismo, resulta proporcional, es decir, sí guarda una relación razonable con el fin que se procura alcanzar, ya que tal diferenciación constituye una acción positiva que tiene por objeto medular compensar la situación desventajosa en que históricamente se ha encontrado la clase trabajadora frente a la patronal”.

De acuerdo con el precedente que antecede, la distinción justificada en la suplencia de la queja a favor del trabajador resulta proporcional y, no transgrede el principio de igualdad y no discriminación, debido a que se cumple con el requisito número uno del Test de Proporcional relativo a conseguir un fin constitucionalmente válido.

³² **Suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo laboral. La circunstancia de que sólo opere en beneficio del trabajador, no vulnera el derecho humano de igualdad y no discriminación.** Jurisprudencia. Amparo directo en revisión. Segunda Sala. Clave 2a./J. 158/2015. (SJF: 10ª época, T I, Dic., 2015, p. 359). Disponible en línea: SCJN. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010624> Registro digital: 2010624. (Consultado: Marzo 17, 2024).

Sin embargo, al realizar un Test de Proporcionalidad, en el cual la colisión de derechos fundamentales versa en el derecho a la igualdad procesal, argumentada bajo la concepción de que las partes se encuentran en una desigualdad socioeconómica histórica inclinada a favor del empleador, lo que posiciona al trabajador en un estado de vulnerabilidad **vs.** el acceso equitativo a la justicia, en sentido estricto, el cual busca que ambas partes se encuentren en un mismo plano de condiciones y oportunidades, se determina lo siguiente:

- a. **Fin constitucionalmente válido:** es necesario cuestionar qué fines persigue el legislador con la medida, en virtud de determinar si son o no constitucionales.
 - Se considera que, con la implementación de la suplencia de la queja con base en el contexto histórico, el legislador buscaba lograr un balance entre los factores de producción y, con ello, que las personas trabajadoras estén en una igualdad de condiciones frente al patrón. Por lo tanto, se interpreta que el fin buscado sí es constitucional.
- b. **Idoneidad:** analizar si la medida objeto de impugnación alcanza en algún grado el fin propuesto.
 - En sentido amplio, la suplencia de la queja sí permite en algún grado -aunque este sea mínimo-, que las personas trabajadoras logren compensar las posibles carencias en la representación legal en juicio y, de tal forma, garantizar que sus derechos fundamentales sean respetados, logrando acceder a la justicia derivada de este mecanismo, obteniendo un mayor grado de igualdad entre el patrón y el trabajador. Por lo tanto, se interpreta que la medida sí es idónea.
- c. **Necesidad:** identificar si existen medidas alternativas que, de igual manera, sean idóneas, pero que afecten en menor grado el principio.
 - Se determina que la implementación de la suplencia de la queja en materia laboral, la cual excluye de su aplicación al sector empleador, constituye una medida excesiva e innecesaria, toda vez que existen alternativas igualmente idóneas que buscan disminuir la desigualdad económica social que se alude presente en la relación de trabajo, sin perjudicar el acceso a la justicia equitativa que de igual manera beneficie al patrón.

- Entre estas alternativas, se podría considerar medida necesaria la atención que ofrece la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, institución que proporciona asesoría y defensa gratuita tanto a los trabajadores, como a las personas beneficiarias, lo anterior por profesionistas especializados en el Derecho Laboral.
- Tal medida permite que las personas trabajadoras accedan a la justicia laboral, sin la necesidad de afectar el principio de igualdad procesal ni el acceso a la justicia equitativa.

Por lo tanto, a partir del presente Test de Proporcionalidad, es posible identificar que la suplencia de la queja en el juicio de amparo laboral no se justifica como una medida proporcional para equilibrar la supuesta desigualdad procesal histórica entre el trabajador y el empleador. Aunque podría considerarse un fin constitucionalmente válido, la medida no resulta necesaria para alcanzar dicho objetivo, puesto que no garantiza un acceso equitativo a la justicia para ambas partes involucradas. De modo que se insta a explorar alternativas que no solo beneficien al trabajador, sino que, de igual manera, respeten el principio de igualdad procesal y el acceso equitativo a la justicia para ambas partes.

2. ¿Suplencia de la queja en otros sistemas normativos?

Se considera pertinente resaltar que la suplencia de la queja, especialmente la relativa al ámbito laboral, constituye una figura propia del sistema jurídico mexicano, diseñada para equilibrar las condiciones socioeconómicas de la relación de trabajo y, por consiguiente, lograr una supuesta protección a los derechos de los trabajadores respecto a las conductas del patrón. Por lo tanto, se afirma que no se encuentra presente en ningún otro ordenamiento legal más que en el mexicano.

Sin embargo, en la legislación peruana relativa al procedimiento contencioso-administrativo, se prevé el principio de “*Suplencia del Oficio*”³³, por medio del cual el juez tiene el deber de subsanar las deficiencias formales en las que incurran las partes, contando con la facultad de fijar un plazo razonable para su corrección, cuando la suplencia no sea aplicable. Este principio busca garantizar la efectividad del proceso administrativo,

³³ **Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.** (Perú) Publicado en el Diario Oficial “El Peruano”. 2001/2022. Disponible en línea: Vlex. < <https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:PE/suplencia+del+oficio/vid/578578854>> (Consultado: Marzo 19, 2024).

permitiendo que las partes presenten sus argumentos de manera adecuada, incluso si estos no cumplen con todos los requisitos formales.

De lo anterior, es posible desprender que el principio de suplencia del oficio regulado en la legislación peruana lo único que comparte con la suplencia de la queja prevista en el sistema jurídico mexicano, es la denominación, ya que, salvo dicho elemento, el objetivo que busca lograr es totalmente diferente al de la suplencia mexicana, pues esta última está encaminada a proteger a una parte en específico en el juicio de amparo.

En consecuencia, se interpreta que la ausencia de regulación a nivel internacional de la suplencia de la queja funge como un indicativo para aludir a que globalmente no se considera necesario la implementación de una figura como la presente en los diversos ordenamientos legales, debido a que esta institución, más que buscar el balance entre las partes y el acceso a la justicia, únicamente actúa como un potenciador de dicha desigualdad, transgrediendo en el camino los principios fundamentales de la equidad y protección jurídica de las partes involucradas.

CAPÍTULO 4. COLISIÓN DE DERECHOS: PRINCIPIO DE ESTRICTO DERECHO VS. ACCESO EQUITATIVO A LA JUSTICIA.

La aplicación del principio de estricto derecho en el ámbito jurídico ha generado un dilema controversial en cuanto a su impacto en los derechos fundamentales y en el garantizar un acceso equitativo a la justicia, puesto que existe duda razonable que indica que estas figuras no son compatibles entre sí. En este contexto, dentro del presente capítulo se pretende dar respuesta a la cuestión de si en la materia laboral, desde la perspectiva patronal, ¿es posible acceder a un recurso efectivo cuando en la actualidad se encuentra vigente la aplicación del principio de estricto derecho?

El principio de estricto derecho ha planteado interrogantes sobre su adecuación a los estándares actuales de justicia y equidad, dado que se parte del hecho de que, por regla general, este principio únicamente es aplicable para el sector empleador, en virtud de que la parte trabajadora se encuentra “escudada” por la protección de la suplencia de la queja para la procedibilidad del juicio de amparo, lo anterior conforme a la lógica del siguiente silogismo:

- A. Todas las personas tienen derecho a un recurso efectivo y a acceder equitativamente a la justicia;
- B. El principio de estricto derecho impone limitaciones que restringen el acceso del sector patronal a un recurso efectivo y a una justicia equitativa;
- C. En consecuencia, las limitaciones del principio de estricto derecho impiden que al sector patronal se le garantice plenamente su derecho a un recurso efectivo y a acceder equitativamente a la justicia.

Por lo tanto, del previo análisis deductivo es posible cuestionarnos cómo este principio jurídico influye en el debido proceso, así como identificar si se ajusta a las normativas internacionales en materia de derechos humanos, particularmente en lo respectivo al ámbito laboral.

De igual manera, se explorará la relación entre el derecho a un recurso efectivo y la suplencia de la queja en materia laboral, considerando los lineamientos previstos por el derecho internacional. A su vez, se examinará si el juicio de amparo cumple con los criterios

mínimos para ser considerado efectivo y si la aplicación del principio de estricto derecho puede llegar a influir en su eficacia en la protección de los derechos de las partes en materia del trabajo.

A través de un análisis detallado de estos aspectos, se buscará determinar si la aplicación del principio de estricto derecho y la suplencia de la queja son compatibles con los principios de justicia, equidad y acceso efectivo a la justicia en el contexto jurídico actual, o, por el contrario, si son considerados obstáculos para garantizar derechos fundamentales.

A. ¿LA APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE ERICTO DERECHO SE ENCUENTRA APEGADA AL DERECHO?

De acuerdo con Alfonso Pérez Daza en su texto *“El Principio de Estricto Derecho”*,³⁴ este enunciado normativo surgió como respuesta a la gran cantidad de juicios de amparo “casación” que llegaron hasta la instancia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de modo que se consideró necesario implementar una medida formal que restringiera el cúmulo de asuntos que logran ser de conocimiento de la autoridad judicial suprema.

La función del principio de estricto derecho, al momento de su incorporación en el sistema jurídico mexicano, versaba en direccionar al juez a conservar un equilibrio entre las partes, obligándolo a únicamente ceñirse a los argumentos expuestos por cada una de ellas, sin contar con la posibilidad de resolver considerando razonamientos no expresados por las mismas, debido a que esto resultaría en otorgar una ventaja hacia una parte en específico, ya que el juez estaría deliberando de manera subjetiva.

Al respecto, el jurista Mirón Reyes determinó que, en virtud del principio, el juzgador se encuentra completamente imposibilitado a ampliar una interpretación en favor del quejoso que se desprenda de los propios agravios y violaciones del escrito original, sin que exista razón lógica o jurídica y mucho menos social o humana, para que el juez pueda ampliar el contenido de dichos conceptos.³⁵

En consecuencia, aquella persona que no presentase sus argumentos de manera precisa y clara se vería afectada por los efectos jurídicos derivados de la aplicación de este

³⁴ Pérez Daza, Alfonso. **El Principio de Estricto Derecho**. Marzo, 2017. Disponible en línea: Instituto de la Judicatura Federal. <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/33155.pdf>> (Consultado: Abril 30, 2024).

³⁵ Azuela Güitrón, Mariano y otro. **El Principio de Estricto Derecho en el juicio de amparo. Alcance y consecuencias del mismo conforme a la legislación, la doctrina y la jurisprudencia**. s.f. Disponible en línea: Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37603.pdf> (Consultado: Agosto 15, 2024).

principio, resultando en la improcedencia de su solicitud. Por lo tanto, a fin de proteger a los grupos vulnerables, se consideró primordial implementar dentro del marco legal la figura de la suplencia de la queja, la cual, como se ha visto a lo largo del estudio, es la antítesis del estricto derecho.

Ahora bien, una de las transformaciones más significativas que ha sobrellevado nuestro sistema jurídico es la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos, pues a partir de este proyecto se ha contextualizado a la dignidad humana en la cúspide de la pirámide, fortaleciendo las garantías individuales de las personas a través de la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos tanto en la Constitución como en los tratados internacionales de los que México es parte.

La reforma del 2011 previó por primera vez la figura del principio “*pro homine*”, haciendo alusión al término “*pro persona*”, el cual hace referencia a que el juez, cuando se enfrenta a un dilema respecto al sentido o significado de una norma, siempre debe optar por la interpretación que genere un mayor beneficio a favor de la persona.³⁶

De acuerdo con la Dra. Mónica Pinto, el principio en cuestión es un criterio hermenéutico que “*informa todo el derecho de los derechos humanos*”, pues a través de este, el juez debe aplicar la norma más amplia o la interpretación más extensiva, cuando el asunto verse sobre reconocer derechos protegidos y, de igual manera, la norma o la interpretación más restrictiva, cuando el asunto recaiga en fijar limitaciones temporales o permanentes al ejercicio de los derechos.³⁷

Realizando un análisis deductivo, en materia laboral el principio *pro homine* podría ser analizado como el concepto general, mientras que el principio *in dubio pro operario* podría ser considerado el elemento específico, pues ambos comparten como común denominador el estar diseñados para proteger y favorecer a las personas en situación de vulnerabilidad, considerando a la clase trabajadora como una categoría sospechosa por encontrarse -supuestamente- en un plano desigual ante el empleador.

³⁶ Ídem., p. 13.

³⁷ Núñez, Constanza. **Una aproximación conceptual al principio *pro persona* desde la interpretación y argumentación jurídica**. 2017. España. Disponible en línea: Corte IDH. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37509.pdf> (Consultado: Abril 29, 2024).

Por lo tanto, considerando que dicha reforma a la Constitución sentó las bases para optimizar el goce y el ejercicio de los derechos humanos, parecería que tal proyecto hubiese sido idóneo para incluir el carácter de flexibilidad respecto a la aplicación del principio de estricto derecho, especialmente en lo que concierne a la materia laboral, ampliando su práctica hacia el sector empresarial, para así no vulnerar la esfera de derechos de los patrones al trastornar y subjetivizar el recurso efectivo que configura el juicio de amparo.

Tal planteamiento se presenta partiendo de la base de que, en la actualidad, el principio de estricto derecho constituye una barrera, en lugar de un facilitador para acceder a la justicia. Conforme a Miguel Ángel Aguilar López³⁸, gran porcentaje de la negación de los amparos solicitados por aquellos que consideran han sido afectados en su esfera jurídica, se debe significativamente al obstáculo que fija este principio, así como a la ineficacia de los conceptos de violación establecidos en las demandas de amparo.

Por lo tanto, derivado a que su aplicación únicamente versa sobre el sector empleador, existe una clara distinción de trato “justificado” entre los sectores de la producción. Por lo anterior, juristas como Jean Claude Tron Petit³⁹, hacen énfasis en la necesidad de que previo optar por eliminarlo del sistema jurídico, se opte por flexibilizar su alcance, moldeando su aplicación en el análisis de cada caso en concreto.

1. El principio de estricto derecho y sus efectos en el debido proceso.

La CPEUM consagra en su artículo 14 el derecho a un debido proceso, el cual hace referencia a aquellas formalidades esenciales del procedimiento que deben seguirse a fin de garantizar una defensa adecuada, siendo estas: la notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias; la oportunidad de ofrecer y desahogar pruebas; la oportunidad de presentar alegatos; que se emita resolución que ponga fin al asunto y, la posibilidad de impugnar dichas resoluciones.⁴⁰

Siguiendo la línea, el artículo 1.º constitucional, hace énfasis en el deber de los tribunales, independientemente de su instancia, de promover, respetar y proteger los derechos

³⁸ Aguilar López, Miguel. **El Principio de Estricto Derecho en el juicio de amparo. Su historia y la evolución de sus paradigmas.** Marzo, 2017. Disponible en línea: Instituto de la Judicatura Federal. < <https://www.corteidh.or.cr/tablas/33155.pdf> > (Consultado: Abril 30, 2024).

³⁹ Ídem., p. 47.

⁴⁰ Ídem., p. 123.

humanos para todas las personas, fomentando la igualdad de condiciones entre las partes que integran un procedimiento jurisdiccional.

No obstante, se interpreta que existe una colisión entre el principio de estricto derecho y el debido proceso y a un recurso efectivo, puesto que, al sector empleador se le imponen cargas excesivas para que los órganos constitucionales puedan llegar a conocer sobre el fondo del acto reclamado, como lo es el hecho de que el patrón deba superar los requisitos formales y procesales estipulados en las leyes secundarias, así como demostrar la veracidad de los actos reclamados.

En el supuesto donde los argumentos a los que alude la parte patronal carezcan del tecnicismo necesario que exige el juicio de amparo en virtud del principio de estricto derecho, no procedería su demanda de amparo y, por consiguiente, su oportunidad de acceder a la justicia se extingue. De modo que es posible determinar un notorio desequilibrio procesal entre las partes, pues el empleador, desde el juicio ordinario laboral, es quien debe sobrellevar las cargas procesales que la propia Ley Federal del Trabajo le adjudica por sujetarse al principio *in dubio pro operario* y, sucesivamente, en el juicio de amparo debe ceñirse por el principio de estricto derecho, obstaculizando así su derecho a un debido proceso y el acceso efectivo a la justicia.

El jurista mexicano, Noé Herrera Parea, propone como solución al conflicto que se presenta que, a través de una interpretación *pro homine* se permita **flexibilizar** el principio de estricto derecho, manipulando su “grado de intensidad” a favor del empleador, a fin de permitir que los tribunales judiciales logren reparar las violaciones a las formalidades esenciales del procedimiento en el juicio ordinario laboral, con la finalidad de que el juicio de amparo cumpla con los elementos de efectividad y sencillez que determina el artículo 25 del Pacto de San José, logrando consigo el acceso efectivo a la justicia.

Esto se refiere al escenario en el que el empleador funge como el quejoso en el juicio de amparo, proceso que debe analizarse conforme a los principios fundamentales de protección de los derechos humanos, sin distinguir si la persona cuya esfera jurídica ha sido vulnerada es el trabajador o el empleador. Esto se debe a que el objetivo de la reforma constitucional del 2011 es establecer los mismos derechos para todas las personas, lo que se interpreta de manera análoga para trabajadores y empleadores, sin hacer distinciones.

De igual manera, resulta contraproducente seguir rigurosamente el principio de estricto derecho, puesto que, ante la presencia de notorias violaciones a la esfera jurídica del sector empleador, el que el juzgador opte por únicamente “cerrar los ojos” e ignorar las infracciones de derechos, constituiría una acción totalmente contraria al espíritu de la reforma de 2011.

A efecto de lo anterior, se cita la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos titulada “*Derecho a la protección judicial. Deber positivo de remover los obstáculos y abstenerse de poner trabas para el acceso efectivo a los órganos de impartición de justicia*” en la cual se señala que, es deber del Estado el eliminar las barreras que limiten el goce y disfrute de los derechos previstos por la Convención Americana de Derechos Humanos, como lo es el acceso a recursos efectivos que cada entidad prevé dentro de su sistema jurídico.⁴¹

Por lo tanto, se considera pertinente analizar la viabilidad de conservar la rigurosidad del principio de estricto derecho en pleno siglo XXI y a 13 años de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, debido a que, partiendo de un contexto donde se busca fortalecer la protección de los derechos humanos y garantizar la igualdad de las partes ante la ley, se considera oportuno modificar la aplicación generalizada de este principio, con el objetivo de redefinir o flexibilizar su nivel de intensidad, a fin de cumplir con los estándares internacionales en materia de justicia y equidad que prevalecen en la actualidad.

B. EL DERECHO A UN RECURSO EFECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA SUPLENCIA DE LA QUEJA.

Dentro del marco internacional de los derechos humanos, se tiene como objetivo principal fomentar el respeto por las garantías individuales, tales como el derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal, la libre circulación, la participación política y la igualdad ante la ley, así como el acceso equitativo y efectivo de la justicia.

En respuesta a la búsqueda imperante de acceso a la justicia, a nivel internacional se reconoce la importancia de contar con un recurso efectivo que permita garantizar que los individuos tengan la oportunidad de impugnar acciones o decisiones judiciales que violente

⁴¹ Ídem., p. 127.

su esfera de derechos, promoviendo así su protección. Este recurso efectivo logra contribuir al Estado de Derecho y al respeto de los principios fundamentales de justicia y equidad.

En el sistema jurídico mexicano existen diversos recursos que se encuentran disponibles para aquellos gobernados que quieran hacer frente a las decisiones judiciales que les conciernen, toda vez que, para estar en facultades de solicitar el juicio de amparo, el quejoso de forma previa debe asegurarse de haber acreditado el principio de definitividad, es decir, agotar todos los recursos de carácter ordinario procedentes contra la resolución que pone fin al juicio antes de acudir al amparo.

Si bien en el ámbito doctrinal existe una disputa sobre si está permitido considerar al juicio de amparo como un recurso *per se*, la realidad es que, para efectos del presente estudio, el juicio de amparo puede entenderse como un “recurso” que el gobernado tiene a su disposición para acceder a la justicia. Sin embargo, surge la cuestión de si el juicio de amparo cumple con las características necesarias para ser considerado un recurso efectivo a la luz de los lineamientos señalados por el derecho internacional.

1. ¿Qué conlleva disponer de un recurso efectivo?

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)⁴² en su artículo 25, relativo a la protección judicial, prevé que todas las personas tienen derecho a disponer de un recurso “*sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo*” ante la autoridad competente, a fin de que se le proteja a la persona contra acciones que transgredan sus derechos fundamentales consagrados por la Constitución, las legislaciones secundarias o la Convención, incluso si dichas acciones son llevadas a cabo por personas en ejercicio de sus funciones oficiales.

Siguiendo la línea, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁴³ es un instrumento internacional que fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor diez años después, en 1976. Actualmente, alrededor de 173 países lo han ratificado, entre ellos, nuestro país en 1981.

⁴² **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)**. OEA. San José, Noviembre 22, 1969. (México: D. O. Mayo 07, 1981). En: Organization of American States. s.f., (pp.01-22).

⁴³ **Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)**. ONU. Nueva York, Diciembre 16, 1966. (México: D.O. Marzo 24, 1981). En: Orden Jurídico Gobierno de México. 1981. (pp. 01-21).

El artículo 2.º del instrumento en cuestión señala que, es compromiso de los Estados parte el garantizar que toda persona a la que se le haya sido vulnerado un derecho o libertad reconocido en el Pacto tenga a su disposición la facultad de promover un recurso efectivo.

Ahora bien, con el objetivo de determinar si el juicio de amparo encuadra en lo conceptualizado como recurso efectivo, el texto “¿Es el amparo un recurso efectivo para la protección de los derechos humanos”⁴⁴, menciona que, a partir de una compilación de diversos documentos internacionales, tales como resoluciones de las Naciones Unidas, tratados internacionales y convenciones, es posible definir que un recurso efectivo, como mínimo, debe garantizar lo siguiente:

- Acceso a la jurisdicción;
- A un juez competente, imparcial y predeterminado por ley;
- A la tutela judicial efectiva;
- A un juicio justo;
- A la igualdad ante la ley y los tribunales de justicia.

Lo anterior logra complementarse con lo establecido en la tesis aislada “*Derecho fundamental a un recurso judicial efectivo. El juicio de amparo cumple con los requisitos y características que prevé el artículo 8.2, inciso H), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos*”⁴⁵, la cual sostiene que si bien el artículo 8.2, inciso h), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos garantiza el derecho de toda persona de recurrir del fallo ante el juez o tribunal superior, el juicio de amparo satisface lo determinado en la Convención. Aunque en el sistema jurídico mexicano no se considera estrictamente un recurso, en la práctica permite a los jueces examinar aspectos de legalidad y violaciones procesales para proteger los derechos de los gobernados.

Por consiguiente, la Primera Sala concluye que se cumple con la obligación convencional de ofrecer un recurso efectivo, siendo el juicio de amparo el medio a través del cual los individuos pueden impugnar las decisiones de la autoridad que afecten sus derechos.

⁴⁴ Ortiz Ahlf, Loretta. *¿Es el amparo un recurso efectivo para la protección de los derechos humanos?* s.f., México. Disponible en línea: Jurídicas UNAM. < <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3066/9.pdf> > (Consultado: Abril 30, 2024).

⁴⁵ **Derecho fundamental a un recurso judicial efectivo. El juicio de amparo cumple con los requisitos y características que prevé el artículo 8.2, inciso h), de la convención americana sobre derechos humanos.** Tesis Aislada. Primera Sala. Amparo Directo en Revisión. Clave CCLXXVIII/2016. (SJF: 10ª época, Libro 27, Dic., 2016, T I, p. 368). Disponible en línea: SCJN. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2013206> Registro digital: 2013206. (Consultado: Abril 30, 2024).

Partiendo de la base de que el juicio de amparo es un recurso efectivo, pues se encuentra disponible para todo gobernado que desee hacer uso de este a fin de resarcir el daño ocasionado por determinada autoridad, ¿qué tan efectivo es el juicio de amparo si al panorama se le agrega la aplicabilidad del principio de estricto derecho únicamente para una de las partes?, ¿qué tan efectivo resulta el juicio de amparo si se le agrega que exclusivamente una de las partes puede ser subsanada de sus errores en su escrito de demanda?, ¿qué tan efectivo se vuelve el juicio de amparo si el juez, desde antes de resolver el fondo del asunto, debe optar por beneficiar a una de las partes?

En materia laboral, donde la aplicación de la suplencia de la queja se encuentra vigente en el sistema jurídico, no es posible afirmar que, al sector patronal, a diferencia de la parte trabajadora, se le es respetado su derecho a un recurso efectivo, siendo este el juicio de amparo, puesto que desde el momento en que el juez suple el error en el que incurre el trabajador en su escrito de demanda, la igualdad entre las partes desaparece y, consigo, nace un nuevo aspecto: **la parcialidad del juez.**

CAPÍTULO 5. PROPUESTA PARA GARANTIZAR UN RECURSO EFECTIVO EN MATERIA LABORAL

Partiendo de la idea de que la suplencia de la queja nació para combatir la desigualdad entre privilegiados y desprotegidos -empleadores y trabajadores- como resultado de la intervención del Estado para apoyar a grupos vulnerables y, considerando que de dicha desigualdad no quedan más que rastros, en la actualidad su aplicación genera desproporción en el acceso a la justicia y a contar con un recurso efectivo. Esto se debe a que la suplencia de la queja está diseñada únicamente para proteger a los trabajadores.

Nos encontramos en una era y, sobre todo, en un mundo globalizado, donde la esfera de derechos humanos de las personas es considerada inquebrantable, donde la dignidad humana se encuentra en la cúspide de la pirámide y, por consiguiente, las personas tienen derecho a gozar y vivir en libertad, mientras que esta no contravenga la de otros. Tan es así que, la CPEUM, la ley suprema que rige en el sistema jurídico mexicano, conserva el mismo rango jerárquico que los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

En consecuencia, resulta obsoleto y, por lo tanto, anticuado imaginar que se encuentran vigentes figuras jurídicas que ponen en riesgo el principio fundamental de igualdad entre las partes y el derecho universal a un debido proceso, como lo es la validez de la suplencia de la queja en materia laboral.

Es de este modo que, dentro del presente capítulo, se pretende indagar en dos principales propuestas para darle fin al abuso de esta institución: (i). unificar la aplicación de la suplencia de la queja, tanto para trabajadores como patrones; (ii). eliminar por completo la suplencia de la queja del sistema jurídico mexicano. Opciones que resultan ser totales extremos, sin embargo, de igual manera lo son las consecuencias a la transgresión de derechos fundamentales que sufren los patrones por la vigencia de tal figura.

A. CRITERIO DE APLICACIÓN UNIFICADA.

Los diversos autores del texto *“La reforma del artículo primero constitucional y el principio pro persona en la aplicación y respeto por las autoridades a los derechos*

humanos”⁴⁶, señalan que las razones que dieron origen a las reformas en relación con la suplencia de la queja, en lugar de versar en incrementar la cantidad de requisitos para su aplicación, deberían de disminuirse para así ampliar su alcance de aplicación, logrando con ello la unificación de la suplencia de la queja en materia laboral, tanto para trabajadores como para patrones, con independencia de la clase social de cada grupo, toda vez que, conforme a la ley, es un derecho universal el recurrir al juicio de garantías.

La propuesta de unificar la suplencia de la queja tanto para trabajadores como patrones, parte de la idea de que dicha institución constituye una herramienta jurídica que potencia al juicio de amparo a lograr ser un recurso efectivo para el acceso a la justicia, nivelando con ello el campo de juego entre las partes.

La idea “superficial” de la suplencia de la queja es considerada atractiva, pues ¿cómo no sería cautivador tener el apoyo de una figura que supliera las deficiencias que se presentan en una demanda de amparo?, ¿cómo no resultaría conveniente contar con un escudo que compense los errores jurídicos en los que recae el abogado? Sin embargo, aunque estas ideas parecen a primera vista tentadoras, la realidad es que, al permitir la unificación de la suplencia de la queja, existiría un retroceso en el sistema laboral mexicano, ya que sería permitir lo inexcusable, pues el juez estaría “premiando” al abogado que omite promover una demanda que cuente con los elementos necesarios para su procedencia en el juicio de garantías, como lo es redactar los conceptos de violación que se estiman relevantes.

Si dentro del actual sistema laboral es requisito que el representante legal de cualquiera de las partes sea patrón o trabajador, cuente con una licenciatura en Derecho y, por consiguiente, con cédula profesional para acreditar la personalidad dentro de juicio, ¿por qué se permitiría suplir sus deficiencias en una demanda de amparo?, y en concreto, ¿por qué solo se permitiría suplir las deficiencias del abogado del trabajador?

Por lo que, al operar el criterio de unificación de la suplencia de la queja para ambas partes, se abriría la posibilidad de que el nivel -intelectual y jurídico- de las demandas

⁴⁶ Hinojosa Cantú, Carlos y otros. **La reforma del artículo primero constitucional y el principio pro persona en la aplicación y respeto por las autoridades a los derechos humanos.** Disponible en línea: Vlex.com < https://app.vlex.com/search/jurisdiction:MX+content_type:4/suplencia+de+la+queja+laboral+eliminar/vid/637547033> (Consulta: 17 de junio de 2024).

disminuyese, teniendo los jueces que suplir la queja en todos los casos, perdiéndose con ello, la naturaleza misma de esta institución.

En consecuencia, a primera vista pareciera que la propuesta para resolver el ineficaz acceso a la justicia por motivo de la suplencia de la queja en materia laboral sería equilibrar las diferencias unificando la aplicación de la figura para ambas partes, sin embargo, al realizar un análisis crítico sobre dicha iniciativa, se determina que su aplicación al actual sistema laboral únicamente traería consigo un retroceso en la impartición de justicia.

Lo anterior derivado de que se fomentaría la negligencia y la falta de rigor en la presentación de las demandas, ya que ambos lados contarían con dicho escudo para cubrir sus errores. Esto no solo podría resultar en la saturación de los tribunales, obligando a los jueces a suplir constantemente las deficiencias de ambas partes, sino que, de igual manera, traería consigo la transversión del acceso efectivo a la justicia.

B. DEROGACIÓN DE LA SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL.

La solución que se considera efectiva para erradicar la violación de derechos humanos del sector patronal ocasionada por la suplencia de la queja consiste en efectuar su **derogación** del sistema laboral mexicano.

Si se parte de la base de que la suplencia de la queja nació para combatir la desigualdad social y económica que reinaba en el siglo XIX, es posible determinar que, en la actualidad, dicha desigualdad no cuenta con los mismos matices. De acuerdo con el INEGI,⁴⁷ en 2019, los Censos Económicos identificaron que, en México, existían 4.9 millones de establecimientos (privados y paraestatales), de los cuales, el 99.8% se conformaban por PYMES, las cuales aportan el 42% del PIB y generan aproximadamente el 78% del empleo nacional.

Por lo anterior, es posible desprender que, en nuestro país, el mayor porcentaje de los patrones no son reyes que viven en un castillo de oro, sino que, son personas comunes que dieron un salto de fe con la esperanza de emprender un negocio que diera frutos y les

⁴⁷ INEGI. **Demografía de los establecimientos MIPYME en el contexto de la pandemia por COVID-19.** México. Junio 23, 2022. Disponible en línea: INEGI.org.mx https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf (Consultado: Junio 17, 2024).

permitiera subsistir en esta economía actual. En este contexto, ¿es justo considerar la aplicación de la suplencia de la queja en materia laboral?

El artículo 79 de la Ley de Amparo vigente establece los supuestos en los que procede la aplicación de la suplencia de la queja respecto a los conceptos de violación de la demanda en el juicio de garantías. Este precepto contempla tres fracciones en las que es procedente la suplencia en cualquier materia, siempre que los hechos se encuadren dentro de la hipótesis normativa prevista en la ley. Las fracciones son las siguientes:

I. En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en normas generales que han sido declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los plenos regionales. La jurisprudencia de los plenos regionales sólo obligará a suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios a los juzgados y tribunales de la región correspondientes;

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.

El principal argumento utilizado por los representantes de los trabajadores respecto a la suplencia de la queja es que dicha figura les permite combatir los obstáculos sociales que se presentan dentro del procedimiento, en virtud de la desigualdad existente entre el sector de producción y el de trabajo. Se sostiene, erróneamente, que el patrón dispone de recursos económicos ilimitados, tiene a su servicio a los mejores abogados, solo el trabajador arriesga sus bienes al promover un juicio y que el patrón tiene acceso a cualquier medio probatorio en caso de litigio. Sin embargo, todas estas ideas son subjetivas y carecen de valor probatorio alguno.

Por lo tanto, resulta intrascendente que continúe vigente la suplencia de la queja en materia laboral, puesto que, si el argumento principal para su subsistencia recae en dicha desigualdad -la cual en la actualidad no cuenta con los mismos parámetros-, es necesario destacar que en el propio artículo 79 en cuestión, ya prevé una fracción que hace alusión a dicha hipótesis.

La fracción VII del multicitado precepto refiere que, procederá la suplencia de la queja respecto a cualquier materia, en favor de aquellas personas que, por motivo de su

condición de pobreza o marginación se encuentran en una clara desventaja social para su defensa en juicio. De tal modo, es innecesario contar con la suplencia de la queja en materia laboral, puesto que, si su justificación radica en la desigualdad social y tal disposición ya contempla una normativa para el caso en específico, ¿por qué debería prevalecer la suplencia de la queja en materia laboral?

Lo anterior se distingue de la aplicación ordinaria de la suplencia de la queja, puesto que, en esta última, el juez, sin importar de si exista o no una desigualdad social, simplemente porque el representante legal del trabajador omitió señalar correctamente el agravio en su demanda de amparo, el juez debe suplir la queja, sin importar a ciencia cierta si el trabajador se encuentra en una desventaja social. Esto aplica para todos los trabajadores, provocando con ello una notoria desigualdad, transgresión a los derechos fundamentales del empleador, al debido proceso, acceso equitativo a la justicia y a contar con un recurso efectivo.

En consecuencia, la propuesta de derogar la figura de la suplencia de la queja del ordenamiento jurídico mexicano, permitiría que prevaleciera la imparcialidad dentro del sistema judicial y, por consiguiente, sería una medida para equilibrar el sistema jurídico y con ello, asegurar que se respeten los derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución y en los diversos tratados internacionales concernientes a la materia, puesto que, las partes involucradas tendrían una representación y trato justo, eliminando un elemento esencial que sustenta la disparidad entre trabajadores y empleadores.

Cabe destacar que ambas soluciones, la unificación y la derogación de la suplencia de la queja, comparten la misma naturaleza: lograr una sistematización en el trato entre trabajadores y empleadores, proporcionando así seguridad jurídica al gobernado.

CONCLUSIÓN

El célebre jurista Manuel Atienza señala en sus últimas obras que el “*Derecho es una práctica social compleja*”, en virtud de que surge con el objetivo de regular la conducta de una sociedad, puesto que, en el individualismo no existe el caos y, bajo ese contexto, no es necesario que se implemente una institución como el Derecho.

En la sociedad actual, resulta utópico imaginar un mundo sin la vigencia del Derecho como un intermediario para la resolución de conflictos entre las partes, dado que las disputas litigiosas se presentan día con día y, por lo tanto, es esencial que los diversos sistemas legales que rigen las sociedades dispongan de recursos procesales que estén a disposición del gobernado, permitiéndoles impugnar conductas o decisiones que se consideren lesivas a su esfera de derechos.

El “recurso” procesal por excelencia en el sistema jurídico mexicano -haciendo a un lado el debate sobre si es o no correcto denominarlo como tal-, es el juicio de amparo, mecanismo jurídico de protección posicionado en la cúspide de la pirámide, lo anterior por combatir violaciones a garantías individuales previstas en la CPEUM.

El juicio de amparo se rige por diversos principios, siendo uno de estos el de estricto derecho, el cual refiere a que el juzgador no podrá ampliar ni suplir la litis planteada por la quejosa dentro de la demanda, con fundamento en los principios de igualdad de las partes y de seguridad jurídica. Sin embargo, el sustento de dicho principio se contraviene con su antítesis, la suplencia de la queja, la cual, como se ha referido dentro del presente estudio, es una figura que permite que el juzgador, dentro de los supuestos que prevé el artículo 79 de la Ley de Amparo vigente, pueda hacer valer oficiosamente cualquier aspecto inconstitucional de los actos reclamados, teniendo incluso la posibilidad de agregar agravios que no fueron referidos en primer lugar por la quejosa.

Siguiendo la línea, dentro de la materia laboral ha circulado desde la época revolucionaria la ideología de que el trabajador se encuentra en una notoria desventaja social ante el patrón, puesto que, en aquel periodo, los trabajadores se encontraban en condiciones de extrema vulnerabilidad, con bajos salarios y escaso acceso a la educación o asesoría legal, por lo cual, se consideró necesario implementar dentro del ordenamiento jurídico, una figura



como la suplencia de la queja, a fin de que esta fungiera como un método de protección inclinado únicamente al sector trabajador, esto con el objetivo de nivelar el campo de juego entre trabajadores y empleadores.

Sin embargo, la realidad socioeconómica ha cambiado considerablemente desde entonces. En pleno siglo XXI, la concepción de que el patrón tiene a su merced todos los elementos necesarios para “salirse con la suya” en un juicio promovido por el trabajador, derivado de sus recursos económicos, es totalmente subjetiva, puesto que, como se ha hecho valer dentro del estudio, en la actualidad las PYMES son el mayor generador de empleo en México y no las empresas magnates como se ha imaginado.

Si bien es necesario dejar atrás el mito de que solo las grandes compañías son las únicas con empleos de calidad, de igual manera se planea el reexaminar la vigencia de la suplencia de la queja en un contexto donde la mayoría de los patrones no son grandes corporaciones, sino medianos y pequeños empresarios que, de igual manera, enfrentan desafíos económicos relevantes.

Asimismo, resulta obsoleto y discriminatorio que continúe presente la concepción de que todos los trabajadores son personas marginadas que viven en la pobreza y necesitan desesperadamente un escudo para su protección. Esto ya que, a partir de la reforma laboral del 2019, las condiciones mínimas previstas para el sector trabajador se han reforzado, el índice del salario mínimo ha ido en aumento conforme a la inflación, lo que ha permitido que el sector laboral cuente con mayores recursos económicos.

Además, existen directores generales, gerentes de sucursal y otros empleados con cargos jerárquicos que, aunque no son los dueños de la empresa, debido a la naturaleza de sus puestos asumen responsabilidades significativas y, en consecuencia, perciben salarios elevados.

En este contexto, es anacrónico que la suplencia de la queja esté disponible para cualquier trabajador que quiera beneficiarse de esta, toda vez que no distingue entre trabajadores ordinarios y de aquellos que se encuentran en una situación de clara desventaja social ante el empleador, lo cual desvirtúa el propósito original de esta figura jurídica, que es proteger al trabajador por configurar un grupo vulnerable de la sociedad que requiere la intervención del Estado para que actúe a su favor.

En consecuencia, el presente análisis crítico propone que, para lograr disminuir los índices de disparidad, tanto procesal como material entre trabajadores y patrones, se debe optar por eliminar la figura de la suplencia de la queja en materia laboral, derogando la fracción V del artículo 79.º de la Ley de Amparo vigente. Lo anterior con base en que su aplicación provoca mayores transgresiones a los derechos fundamentales del sector empleador, de aquellas que pretende reparar con su uso, pues esta figura trae como consecuencia:

- a) Transgrede el **principio de igualdad entre las partes y de imparcialidad jurídica**, consagrados en los artículos 20.º y 17.º constitucionales, respectivamente. La suplencia de la queja funge como un mecanismo de protección establecido para beneficiar exclusivamente a una de las partes, con base en una justificación meramente histórica, la cual ha quedado atrás y no compagina con el contexto actual en el que se desarrolla el sistema laboral mexicano. Por consiguiente, el deber del Estado de garantizar que ambas partes, trabajadores y patrones, gocen de los mismos derechos y posibilidades procesales, se ve trastocado, pues se antepone una parte sobre la otra.
- b) Transgrede el **principio al debido proceso y a una justicia equitativa**, consagrados en los artículos 14.º y 17.º constitucionales, respectivamente. La suplencia de la queja permite que el juez de distrito emita su resolución con base en el análisis de conceptos de violación que no fueron desarrollados adecuadamente por el quejoso, comprometiendo consigo la esfera jurídica de la patronal respecto a un proceso justo y equitativo, ya que al proceder dicha figura jurídica, las partes no disponen de las mismas oportunidades ni para argumentar, ni para probar lo que a sus intereses convenga dentro del procedimiento judicial.
- c) Transgrede el **derecho a un recurso efectivo**. El juicio de amparo es el instrumento de control de constitucionalidad más importante dentro del sistema jurídico mexicano, sin embargo, si dentro de dicho recurso prevalece el principio de estricto derecho únicamente en perjuicio de la parte empleadora, mientras que la suplencia de la queja actúa en favor de la trabajadora, se puede interpretar que el recurso se encuentra desequilibrado, afectando la eficacia del amparo como

herramienta utilizada por excelencia para garantizar el respeto de los derechos fundamentales.

Si bien el argumento principal de la subsistencia de la suplencia de la queja radica en una noción totalmente histórica y, partiendo de la base de que en la actualidad resulta obsoleta, de igual manera es necesario destacar que existen casos que son la excepción a la regla general, es decir, supuestos donde sí existen trabajadores que se encuentran en una notoria desventaja social ante el empleador, por motivo de marginación o de su situación de pobreza.

No obstante, la fracción VII del multicitado artículo 79 de la Ley de Amparo vigente, ampara a tales personas con independencia de si son o no trabajadores, siempre y cuando se verifique que se encuentran en una situación de marginación o pobreza que los posiciona en una clara desventaja social para su defensa en juicio. Por lo tanto, resulta innecesario que continúe vigente la suplencia de la queja en materia laboral, la cual se aplica de manera generalizada por el juez respecto a los trabajadores y que ocasiona desequilibrio procesal, mientras se dispone de dicha fracción, aplicada respecto a cualquier materia y la cual versa sobre el caso en específico.

Es importante destacar que, previo a la reforma laboral de 2012, no era requisito formal que la persona que asistiera al trabajador en juicio contara con cédula profesional que lo acreditara como Licenciado en Derecho, por lo cual, comúnmente eran representados por la persona que le asignaba el sindicato o alguien de su confianza. Esto podría -bajo ciertos matices-, “justificar” la vigencia de la suplencia de la queja, puesto que, a través de esta figura se buscaba garantizar que el trabajador dispusiera de una defensa adecuada, subsanando posibles deficiencias de representación por parte de un apoderado jurídico sin experiencia en la materia.

Sin embargo, a partir de dicha reforma, esta flexibilidad se elimina y con ello, se adiciona a la Ley Federal del Trabajo el requisito fundamental de contar con cédula profesional que avale la Licenciatura en Derecho para representar a cualquiera de las partes en un proceso judicial.

En consecuencia, la elección sobre qué abogado deseamos que nos represente en juicio queda totalmente al arbitrio y dentro de las posibilidades de cada persona. No obstante,

este nuevo requisito añade a la balanza procesal un elemento que vela por conservar la igualdad entre las partes, toda vez que, en principio, cualquier abogado, independientemente de la universidad de la que haya egresado, debió acreditar materias elementales del Derecho y, por consiguiente, se interpreta que cuenta con los conocimientos suficientes y necesarios para ofrecer a su cliente una representación de calidad, apegada a la normativa que rige en el sistema jurídico mexicano.

Como se ha señalado con anterioridad, la creación de la suplencia de la queja tuvo como propósito salvaguardar las garantías individuales de los trabajadores ante la desigualdad social y combatir posibles imprecisiones en su representación, derivadas de la falta de capacitación técnica de sus apoderados. No obstante, con la incorporación del requisito indispensable de contar con cédula profesional que acredite la licenciatura en Derecho como condición para comparecer en juicio, la vigencia de esta institución resulta obsoleta dentro del ordenamiento jurídico actual.

A pesar de que previo a la reforma laboral del 2019, dentro del procedimiento ordinario se le adjudicaba al patrón la carga de la prueba, en el actual sistema laboral la carga se ha triplicado, por lo que, si bien la derogación de la suplencia de la queja no resolverá por completo la disparidad procesal existente entre trabajadores y empleadores, la realidad es que esta resultaría en un avance significativo para **ir hacia una justicia equitativa.**

BIBLIOGRAFÍA

A. DOCTRINA.

Aguilar López, Miguel. **El Principio de Estricto Derecho en el juicio de amparo. Su historia y la evolución de sus paradigmas.** Marzo, 2017. Disponible en línea: Instituto de la Judicatura Federal. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/33155.pdf>

Azuela Güitrón, Mariano y otro. **El Principio de Estricto Derecho en el juicio de amparo. Alcance y consecuencias del mismo conforme a la legislación, la doctrina y la jurisprudencia.** s.f. Disponible en línea: Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37603.pdf>

Burgoa Orihuela, Ignacio. **El Juicio de Amparo.** 20ª ed. México, Porrúa, 1943/1983.01

Cisneros Ramos, Carlos Francisco. **La suplencia de la deficiencia de la queja en el juicio de amparo.** México, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1977.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). OEA. San José, Noviembre 22, 1969. (*México: D. O. Mayo 07, 1981*). En: Organization of American States. s.f., (pp.01-22).

Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Suplencia de la queja deficiente en el amparo.** México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2009. Disponible en línea: SCJN. https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/publicaciones_scn/publicacion/2017-03/75896.pdf

Fernández Fernández, Vicente y Samaniego Behar, Nitza. “*El juicio de amparo: historia y futuro de la protección constitucional en México*”. Enero-Junio, 2011. Disponible en línea: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. No. 27, 2011. <https://www.redalyc.org/pdf/2932/293222188009.pdf>

Gómez Villanueva, María Eugenia. “IURIS TANTUM”. Diciembre, 2023. Disponible en línea: Vlex. https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:MX+content_type:4/suplencia+de+la+queja+en+materia+laboral/p6/vid/54355010

GLASSDOOR. Sueldos para director en México. Agosto 15, 2024. Disponible en línea: GLASSDOOR. https://www.glassdoor.com.mx/Sueldos/director-sueldo-SRCH_KO0,8.htm

Hinojosa Cantú, Carlos y otros. **La reforma del artículo primero constitucional y el principio pro persona en la aplicación y respeto por las autoridades a los derechos humanos.** Disponible en línea: Vlex. com



https://app.vlex.com/search/jurisdiction:MX+content_type:4/suplencia+de+la+queja+laboral+eliminar/vid/637547033

INEGI. **Demografía de los establecimientos MIPYME en el contexto de la pandemia por COVID-19.** México. Junio 23, 2022. Disponible en línea: INEGI.org.mx https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYM_E22.pdf

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Febrero, 2024. Disponible en línea: INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/default.html?nc=602>

Martínez Andreu, Ernesto. **Los principios fundamentales del Juicio de Amparo. Una visión hacia el futuro.** México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, s.f. Disponible en línea: UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3065/27.pdf>

Márquez, Jorge. **Constitucionalización de la suplencia de la queja en Derecho del Trabajo.** México, 2019. Disponible en línea: Revista ADVOCATUS. [file:///Users/macbook/Downloads/advocatus,+Revista+1-2019\(8+may\)-33-49%20\(1\).pdf](file:///Users/macbook/Downloads/advocatus,+Revista+1-2019(8+may)-33-49%20(1).pdf)

Molina Ramos, Gustavo. **Las características y los principios del Derecho Mexicano del Trabajo (contradiscursio).** México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, s.f. Disponible en línea: UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual <file:///Users/macbook/Downloads/2945-2773-1-PB.pdf>

Nieto Navia, Rafael. *La aplicación del principio Jura Novit Curia por los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.* Enero, 2013. Disponible en línea: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33025.pdf>

Núñez, Constanza. **Una aproximación conceptual al principio *pro persona* desde la interpretación y argumentación jurídica.** 2017. España. Disponible en línea: Corte IDH. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37509.pdf>

Ortiz Ahlf, Loretta. **¿Es el amparo un recurso efectivo para la protección de los derechos humanos?** s.f., México. Disponible en línea: Jurídicas UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3066/9.pdf>

Pérez Daza, Alfonso. **El Principio de Estricto Derecho.** Marzo, 2017. Disponible en línea: Instituto de la Judicatura Federal. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/33155.pdf>

Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR). ONU. Nueva York, Diciembre 16, 1966. (México: D.O. Marzo 24, 1981). En: Orden Jurídico Gobierno de México. 1981. (pp. 01-21).

Tena Suck, Rafael. “*Carga de la prueba del despido. Reforma laboral del 2019*”. Febrero, 2020. Disponible en línea: Revista Digital de la Reforma Penal. No. 30, 2020. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/nova-iustitia/article/viewFile/39381/36218>

B. LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Promulgada Febrero 05, 1917/Enero 24, 2024).

Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 104 de la Constitución Federal. (México) Octubre 18, 1919/Enero 10, 1936. Disponible en línea: Legislación SCJN. <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=XiHGMGm0tf3DexUGxyTnSLJkGkGDT0Ftv45uNUe0deaVwKyvwAwifDM0qt5JVpyBjosehoxKxXD7UdnOtavm6A==>

Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (P.O. Abril 12, 2013/Junio 14, 2024).

Ley Federal del Trabajo. (P.O. Abril 1, 1970/Septiembre 30, 2024).

Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo. (Perú) Publicado en el Diario Oficial “El Peruano”. 2001/2022. Disponible en línea: Vlex. <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:PE/suplencia+del+oficio/vid/578578854>

C. JURISPRUDENCIA

Contradicción de Tesis 8/94. Cuarta Sala. Voto Particular. Ministro Juan Díaz Romero, al que se adhiere el Ministro Ignacio Magaña Cárdenas. (SJF: 8ª época, T XIV, Nov., 1994, p. 252). Disponible en línea: SCJN. Registro digital 386. <https://bj.scjn.gob.mx/doc/votos/mmcl9XgBNHmckC8Lc4Yp/%22Amparo%20laboral%22>

Defensa adecuada de la persona trabajadora en el juicio laboral. La autoridad debe verificar si el abogado, licenciado en derecho o pasante, satisface un estándar mínimo de diligencia en el cumplimiento de sus funciones, para tener por demostrada su capacidad técnica para defender a su representada. Tesis Aislada. Amparo directo. TCC. Clave (X Región)10.4 L. (SJF: 11ª época, Agosto 02, 2024). Disponible en línea: SCJN. <https://sjfsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2029189> Registro digital: 2029189.

Derecho fundamental a un recurso judicial efectivo. El juicio de amparo cumple con los requisitos y características que prevé el artículo 8.2, inciso h), de la convención americana sobre derechos humanos. Tesis Aislada. Primera Sala. Amparo Directo en Revisión. Clave CCLXXVIII/2016. (SJF: 10ª época, Libro 27, Dic., 2016, T I, p. 368).

Disponible en línea: SCJN. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2013206> Registro digital: 2013206.

Suplencia del error en el amparo. Faculta al juzgador a corregir el precepto legal o fracción de él que prevé el medio de impugnación respectivo o su denominación y tramitar el que corresponda. Tesis Aislada. Recurso de reclamación. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave XVI.1o.A.26 K. (SJF: 10ª época, T IV, Mayo, 2016, p. 2934). Disponible en línea: SCJN. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2011640> Registro digital: 2011640.

Suplencia de la deficiencia de la queja en favor de la parte patronal, Improcedencia de la. Jurisprudencia. Contradicción de tesis. Segunda Sala. Clave 2a./J. 42/97. (SJF: 9ª época, T VI, Sept., 1997, p. 305). Disponible en línea: SCJN <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/197696> Registro digital: 197696.

Suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo laboral. La circunstancia de que sólo opere en beneficio del trabajador, no vulnera el derecho humano de igualdad y no discriminación. Jurisprudencia. Amparo directo en revisión. Segunda Sala. Clave 2a./J. 158/2015. (SJF: 10ª época, T I, Dic., 2015, p. 359). Disponible en línea: SCJN. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010624> Registro digital: 2010624. (Consultado: Marzo 17, 2024).

Suplencia de la queja en materia laboral tratándose del trabajador. Caso en que no opera. Jurisprudencia. Contradicción de tesis 47/94. Cuarta Sala. Clave 4a./J. 47/94. (SJF: 8ª época, Nov., 1994, p. 29). Disponible en línea: SCJN. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/207671> Registro digital: 207671.

Suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador. Opera aun ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios. Jurisprudencia. Contradicción de tesis 51/94. Segunda Sala. Clave 2a./J. 39/95. (SJF: 9ª época, T II, Sept., 1995, p. 333) Disponible en línea: SCJN. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/200727> Registro digital: 200727.

Ofrecimiento de trabajo. Es de mala fe si el patrón no otorga al trabajador la posibilidad de elegir entre permanecer en la fuente de trabajo o salir de ella para disfrutar de la media hora de descanso prevista en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo. Jurisprudencia. Contradicción de tesis. Segunda Sala. Clave 2a./J. 121/2018. (SJF: 10ª época, T I, Dic., 2018, p.597). Disponible en línea: SCJN <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2018540> Registro digital: 2018540.