

## **CRITERIO EN AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO**

*Adolfo Aragón Mendía*

En primer lugar quiero agradecer la atenta invitación que se me hizo para que en esta plática haga referencia a criterios que se han pronunciado en sentencias dictadas en juicios de amparo directo sobre la materia de trabajo, por lo que me ocuparé en forma sucinta, y de manera práctica, del quehacer cotidiano de los tribunales colegiados del primer circuito en la materia aludida, así como de algunos de los criterios interesantes que se han sustentado.

En los nueve tribunales colegiados en la materia y del circuito mencionados, esto es, con residencia en esta ciudad, se lleva un ritmo impresionante de trabajo por el alto número de asuntos que ingresa, mismos que se resuelven con prontitud, no obstante el grado de dificultad que gran parte de ellos presentan por la diversidad de prestaciones y hechos en que las fundan, ya que algunas de las demandas laborales que dan inicio a los juicios donde se dictan los actos que se reclaman, son formuladas por numerosos actores que ejercitan diversas acciones con particularidades distintas, señalando diferentes demandados, los que a su vez oponen por separado las excepciones y defensas que consideran les resultan favorables, aportando las partes un cúmulo de pruebas que, al realizarse el estudio de la constitucionalidad de los actos, ocasiona que se dispongan de algunas horas en el análisis individual y minucioso que de ellas se efectúa, relacionándolas entre sí; a más del examen de los argumentos que se exponen por los señores abogados ante la responsable; de la revisión escrupulosa de las actuaciones procesales de las autoridades responsables; del estudio de los razonamientos que contiene el acto reclamado, y de las reflexiones que se expresan en la demanda de amparo.

Por otra parte, contrariamente a lo que algunos comentan con humor, en cuanto a que al momento de dictarse una sentencia en un

---

CRITERIO EN AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO

---

juicio de amparo directo en materia laboral, es suficiente con leer las disposiciones contenidas en el artículo 123 de nuestra Carta Magna y en la Ley federal del trabajo o en la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado, lo cierto es que las relaciones laborales se regulan también por normas establecidas en contratos-ley; en contratos colectivos de trabajo; en convenios sindicales-administrativos, que son los instrumentos por los cuales sindicatos y patrones reglamentan la aplicación de los contratos colectivos, o regulan cuestiones no previstas en dichos contratos; así como en estipulaciones contenidas en contratos individuales de trabajo, en convenios de liquidación, en leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables en la materia, y en la costumbre que con consentimiento tácito de las partes adquiere rango obligatorio.

La consulta o análisis de dichos ordenamientos provoca que se ocupe un tiempo considerable en preparar el proyecto correspondiente; además esto ocurre mientras se elaboran y revisan los engroses de las sentencias que se van pronunciando, a los que también se les dedica tiempo y esfuerzo por separado.

En el informe anual rendido por el señor presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal al terminar el año de 1996, y solamente considerando los datos comprendidos dentro del período del 1° de diciembre de 1995 al 30 de noviembre de 1996, se observa que en estos tribunales se registró un ingreso total de 13,204 asuntos de los cuales se resolvieron 12,919, lo que equivale a un 97.84%, según datos que reportó el Sistema Concentrador Estadístico del alto tribunal, porcentaje significativo que denota una pronta y expedita impartición de justicia <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Informe Anual 1996*. Anexo al informe rendido por el presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal al terminar el año de 1996. Editorial Robles Hermanos y Asociados, S.A. de C.V. México, 1996, p.852.

Tomando en cuenta, entre otras, las anteriores consideraciones, el Consejo de la Judicatura Federal creó dos tribunales colegiados en la materia laboral con residencia en el Distrito Federal, que están próximos a instalarse.

De la tesis con número CXVIII/95 (9ª.), del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se advierte que al disponer el artículo 945 de la Ley federal del trabajo que los laudos deben cumplirse dentro las setenta y dos horas siguientes a aquélla en que surta efectos su notificación, si bien se establece un plazo menor al de quince días hábiles previsto en el artículo 21 de la Ley de amparo para impugnar tales resoluciones, no implica que a la parte condenada en el juicio laboral se le limite su acceso al juicio de garantías, porque éste es un medio de defensa extraordinario que por su naturaleza es independiente de los ordenamientos reguladores de las materias de las que puede derivar.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 742, fracción VIII, de la Ley federal del trabajo, las notificaciones de los laudos deben hacerse en forma personal a las partes, mismas que de conformidad con el artículo 747, fracción I, del propio ordenamiento comienzan a surtir efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, y los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes; pero conforme a la práctica, los laudos no se cumplen dentro del término referido, no obstante que se previene de su cumplimiento a la parte condenada, pues las juntas tramitan la ejecución una vez que la parte que obtuvo la solicita, la que regularmente se gestiona después de vencerse el plazo de las setenta y dos horas aludidas. Si el patrón o el sindicato que resultaron vencidos en el juicio laboral interponen su demanda de amparo solicitando la suspensión antes de la ejecución del laudo, con el incidente respectivo que se tramita se impedirá que se realice ésta.

Ahora, puede ocurrir que en el laudo no se precisen las condenas en cantidades líquidas porque se demanden aumentos salariales que surjan durante la tramitación del juicio, y si la parte que obtuvo solicita su ejecución, la junta ordenará abrir el incidente de liquidación;

---

CRITERIO EN AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO

---

en el supuesto de que se promueva el juicio de amparo y se solicite la suspensión del acto reclamado, el incidente de liquidación se suspenderá con apoyo en la parte final del artículo 138 de la Ley de amparo, por considerarse que de continuarse con el procedimiento de ejecución quedaría irreparablemente consumado el daño o perjuicio que pueda ocasionarse al quejoso.

Por otra parte, si en el laudo se señaló en cantidad líquida la condena impuesta y se solicita su ejecución, de no haberse realizado actuación por la autoridad laboral, y del promoverse el juicio de amparo solicitando la suspensión de la ejecución de laudo, ésta se concederá para que no se efectúe diligencia alguna, pero si ya existe un principio de ejecución, la suspensión deberá concederse para el efecto de que las cosas queden en el estado en que se encuentran, atendiendo a lo dispuesto en la parte final del referido artículo 138 de la Ley de amparo.

Conforme al artículo 174 de la Ley de amparo, la suspensión deberá concederse en los casos en que, a juicio del presidente del tribunal respectivo, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia. La suspensión surtirá efecto si se otorga caución bastante para responder de los daños y perjuicios que pueda ocasionarse a tercero, a menos que se constituya contrafianza por el tercero perjudicado. Al respecto, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 12/95, considera, para calcular el tiempo de la duración del juicio de amparo, que el precepto citado otorga a la autoridad laboral una facultad discrecional, y que conforme al artículo 16 constitucional, ésta debe fundar y motivar los distintos aspectos que debe apreciar, como la dificultad jurídica del asunto, la complejidad de los temas involucrados, el número de las partes interesadas, el monto del salario probado, el lugar en que se decreta la suspensión y, en general, las cargas de trabajo del tribunal colegiado de que se trate.

El anterior criterio se aprobó al decidirse la contradicción de tesis 39/92, que se denunció debido a que algunos tribunales colegiados seguían apoyándose en la tesis jurisprudencial de la extinta Cuarta Sala, cuya voz, reza: «SUSPENSIÓN EN MATERIA DE TRABAJO», que indicaba que la suspensión en esa materia era improcedente hasta por el importe de seis meses de salarios, porque éste era el término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías; ahora, sostiene la Segunda Sala este cálculo, como otros que también ha establecido el propio alto tribunal, fue correcto en aquellos años en que se sustentó, pero que en la actualidad, tomándose en cuenta el funcionamiento de los tribunales, no es de inexcusable acatamiento.

Para fijar el monto de la caución, tratándose de conflictos individuales de trabajo, los presidentes de las juntas, apoyándose en lo que disponen los artículos 174 y 175, en relación con los numerales 125 y 120, todos de la Ley de amparo, toman en cuenta la cantidad total a que ascienden las condenas impuestas a la parte demandada, y una vez descontado el monto por el que estiman se garantiza la subsistencia de la parte trabajadora, a la cantidad resultante, se le incrementa un 9% del interés anual para asegurar el pago de daños y perjuicios, que es la tasa legal de acuerdo con el artículo 2395 del Código civil para el Distrito Federal, en materia común y para toda la República en materia federal. Esta práctica se ha efectuado por años, como puede apreciarse al consultarse la tesis emitida el 11 de octubre de 1950, por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuya voz reza:

«REMATE DE BIENES EMBARGADOS EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO, FIANZA PARA GARANTIZAR LOS PERJUICIOS QUE PUE-  
DAN CAUSARSE AL CONCEDERSE LA SUSPENSIÓN CONTRA ÉL»<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, Cuarta Sala, Tomo CVI, p.449.

---

CRITERIO EN AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO

---

Por otro lado, en conflictos de carácter colectivo, intersindicales, cabe decir que si al sindicato quejoso se le concedió la suspensión solicitada en el juicio de garantías, el monto de la fianza se fija atendiendo al número de trabajadores que integran la asociación sindical y al salario diario que perciben esos trabajadores; también puede tomarse en cuenta el porcentaje del salario que se aporta como cuota sindical, así como la cantidad derivada por alguna otra prestación de carácter económico, siempre que estas últimas puedan desprenderse de las constancias que integran el expediente laboral; a la cantidad total se le agrega el 9% de interés legal anual para garantizar los daños y perjuicios al tercero perjudicado.

En el caso de que el salario de los trabajadores sea distinto, se atiende a cada uno de los salarios acreditados haciéndose el cálculo, si fuera necesario, de manera individual; si no se cuenta con el salario de los trabajadores, se fija con base en el salario mínimo general vigente en la zona económica; lo mismo ocurre si del expediente no se desprende ningún otro elemento a considerar.

El sindicato tercero perjudicado puede solicitar que se deje sin efectos la suspensión, y para fijar el monto de la contrafianza se toma en cuenta el total de la fianza fijada para la parte quejosa, más un 9% adicional del mencionado interés legal para garantizar el pago de los daños y perjuicios.

Contra la resolución que dicte el presidente de la responsable en el incidente de suspensión, procede el recurso de queja previsto en la fracción VIII del artículo 95 de la Ley de amparo; al promoverlo, la parte recurrente debe comprobar la existencia de la resolución combatida y allegar todos los elementos que demuestren los agravios en que funda sus impugnaciones, ya que de no hacerlo se tendrán por subsistentes las consideraciones de la resolución y se declarará infundada la queja, a menos que la autoridad laboral remita con el informe justificado copia certificada de la resolución impugnada, y que del texto de la misma aparezcan fundados los agravios que la promoviente exponga. Las anteriores consideraciones se observan de la tesis

jurisprudencial 426 visible en la página 284 del tomo IV de jurisprudencia del Apéndice de 1917-1995.

Desde el momento en que se reciben los expedientes de amparo en las oficinas del magistrado relator, los litigantes se presentan con éste y con el secretario para hacer sus gestiones, ya sea en forma verbal o escrita, por las que abundan en argumentos que apoyan los puntos de vista que han estado sosteniendo ante la responsable en beneficio de los intereses de su representado, así como de las violaciones que afirman cometió la responsable, y es cuando se lleva a efecto una comunicación personal entre el juzgador y las partes contendientes, que debe darse en un marco de respeto recíproco, realizándose la exposición de los argumentos con claridad y cortesía, y escuchándose éstos con atención; así se evitan exabruptos que en ese momento alteran en extremo el ánimo, pero que después, mucho después, quedan como anécdotas, como por ejemplo, se dice de un antiguo magistrado de circuito que cuando se enfadaba ante una gestión tediosa y apartada del asunto a tratar, interrumpía al postulante preguntándole, «¿Lo que me está usted diciendo lo expresa en su demanda?». Si le contestaba afirmativamente el peticionario, entonces le profería: «Si ya lo expuso, ¿para qué me lo repite? Ya lo estudiaremos, que le vaya bien»; si la respuesta era negativa, el juzgador le replicaba manifestándole: «Si no lo indicó, ¿qué caso tiene que me lo diga? No se lo puedo tomar en cuenta, hasta la vista», dejando en consecuencia, sin oportunidad al promovente de continuar su solicitud.

De esta anécdota me nacen inquietudes y me surgen diversos cuestionamientos, ¿era correcta la posición del juzgador al rechazar las gestiones de un trabajador promovente en un juicio de amparo en la materia laboral, al decirle que no podía tomarle en cuenta los argumentos que le exponía si no constaban expresamente en la demanda? ¿No debe considerarse que ese funcionario tenía la obligación de escucharlo para ampliar el ámbito de sus reflexiones con relación al asunto que se le exponía? Ahora, ¿podía el tribunal resolver tomando en cuenta sólo la demanda de amparo?, es pues, que con estas cuestiones, me viene a la memoria la figura jurídica de la suplencia de la deficiencia de la queja.

---

CRITERIO EN AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO

---

En una de las primeras tesis publicadas por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, después de la reforma constitucional de 1951, en la que se estableció la institución de la suplencia de la deficiencia de la queja a la parte trabajadora en materia laboral, se consideró que el propósito de la fracción II del artículo 107 de la Constitución y del artículo 76 de la Ley de amparo, era hacer efectivas las garantías individuales y sociales que en favor del trabajador establece la propia norma fundamental, despojando de tecnicismos procesales al juicio de garantías, que pudieran colocar al litigante menos preparado en situación de notoria inferioridad frente a su contraparte, al grado de que esta desventaja lo llevara a perder los asuntos de los trabajadores que representa, porque no supo cumplir con las formalidades legales para hacer valer sus derechos, lo cual resultaría claramente injusto y desnaturalizaría el propósito generoso del juicio de garantías, cuyo objeto es el de que prevalezcan éstos, es decir, que tenga vigencia la Constitución y las leyes emanadas de ella, y que en esas condiciones la Sala suplirá la deficiencia de la queja al trabajador quejoso no sólo en sus conceptos de violación, sino también analizando si existen esas infracciones a la ley suprema, aun en el caso de ausencia total de los mencionados conceptos<sup>3</sup>.

Así tenemos que en los juicios de amparo en materia laboral, se ha suplido la deficiencia de la queja no sólo cuando los conceptos de violación resultan defectuosos porque se apartan de los requisitos técnicos impuestos por los ordenamientos legales respectivos, sino también ante una ausencia total de los conceptos en la demanda de amparo frente a violaciones manifiestas de la ley que hayan dejado sin defensa a la parte obrera quejosa, como es el caso, por ejemplo, ante una evidente violación cometida durante el procedimiento; de una notoria incongruencia advertida en el laudo con las pretensiones de las partes, alterando ostensiblemente los términos de la *litis*, asimismo al observarse en el acto reclamado un estudio deficiente de las pruebas aportadas al juicio laboral, o en los casos en que el trabajador quejoso

---

<sup>3</sup> *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, Cuarta Sala, Tomo CXVI, p.139.

enderece las violaciones que aduce en relación con una de las partes demandadas, siendo que de otra u otras de ellas su acción haya resultado procedente, y no haya elaborado argumento alguno al respecto en su demanda de garantías.

Los extremos de la procedencia de la suplencia deficiente de la queja, en la forma en que se consideró por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los primeros años de existencia de esta figura jurídica, ha sido reiterada por la ahora Segunda Sala del propio alto tribunal, en la tesis jurisprudencial número 39/95, al resolver la contradicción de tesis 51/94, que se suscitó entre dos colegiados. En esta jurisprudencia se interrumpió la diversa sustentada con el número 47/94, por la referida Cuarta Sala, al estar por concluir su existencia, en la que se estableció que la suplencia de la queja podía operar únicamente cuando existieran de alguna manera conceptos de violación en relación con el tema del asunto a tratar, pues ante su inexistencia nada había que suplir, porque de llegarse a hacer, lejos de una suplencia de queja se estaría creando un concepto de violación, lo que no está permitido por la ley, ya que, se consideró en la fracción II del artículo 76 bis de la Ley de amparo, se autoriza a que se supla la deficiencia de la queja, aun ante la ausencia de conceptos de violación o agravios, sólo en materia penal a favor del reo.

Al resolver interrumpir la jurisprudencia 47/94 a que se hace mérito, la Segunda Sala lo hizo por estimar que el criterio responde a una interpretación rigurosa literal del referido artículo 76 bis, a través de comparar palabra por palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, siendo que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías, lleva a concluir que la diversa redacción de una y otras fracciones obedeció sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y consentir en texto positivo la jurisprudencia reiterada tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias, quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquélla, pero de ello no se sigue que la intención del legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro caso.

---

CRITERIO EN AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO

---

Resulta de interés recordar que a propuesta de alguno de los magistrados, en el tribunal colegiado de circuito se acordará, de conformidad con lo que dispone el artículo 65 de la Ley de amparo, que se vean simultáneamente, en una misma sesión, los asuntos en los que se encuentre una conexión tal entre ellos, que lo haga necesario o conveniente, para evitar que se pronuncien ejecutorias contradictorias; pero, ¿qué ocurre cuando en un tribunal colegiado se reciba de la responsable uno de esos asuntos con posterioridad a los demás y que éstos ya se hayan resuelto concediéndose la protección constitucional para el efecto de que la autoridad responsable deje insubsistente el laudo reclamado y en su lugar dicte uno nuevo? ¿Tendrá necesariamente que sobreseerse en el juicio? ¿Se dictará una sentencia en la que se tome en cuenta lo que se decidió en los otros amparos, como si se hubiera acordado la conexidad entre ellos? ¿Podrá resolverse en el juicio sin considerar lo que se decidió en aquéllos?

Para dictar la sentencia en esas circunstancias, el tribunal debe tener en cuenta si la autoridad responsable, en cumplimiento de la sentencia de amparo, ya dejó insubsistente el laudo que se reclama y ya destruyó lo que dio motivo al juicio de garantías, porque el acto reclamado no desaparece en forma inmediata, directa, solamente por el hecho de que así se le haya ordenado en la sentencia de amparo, pues para que eso suceda, la responsable tiene que efectuarlo en ejercicio de su propia jurisdicción. Por tanto, si no se ha dictado una nueva resolución en cumplimiento de la ejecutoria que concedió la protección constitucional, que extinga el laudo reclamado, y si el petitionario de garantías no es el mismo, y quien promueve el juicio lo hizo en tiempo, cumpliendo los requisitos que exige la ley de la materia, señalando violaciones diferentes de las que fueron objeto de análisis del amparo concedido, el tribunal colegiado debe resolver en una sentencia que dicte lo que estime conforme a la *litis*, eso sí, teniendo a la vista los expedientes de los juicios de amparo resueltos, como si se hubiera acordado la conexidad entre ellos, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 65 de la Ley de amparo, para evitar que se pronuncie una ejecutoria contradictoria a las dictadas, y que por esa razón la junta responsable no pueda estar en aptitud de dar

cumplimiento a ambas sentencias. En las condiciones relatadas no debe existir razón para considerar que los efectos del acto reclamado necesariamente hayan cesado en virtud del amparo concedido, y que deba sobreseerse en el juicio de garantía, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 74, fracción III, de la Ley de Amparo, por surtirse la causal de improcedencia a que se refiere el artículo 73, fracción XVI, de la propia ley.

Uno de los criterios que ha despertado especial interés, es el relativo a la contradicción de tesis 33/94, de la que deriva la tesis de jurisprudencia 35/95, que se encuentra publicado en las páginas 248 a 268, en el *Semanario Judicial de la Federación* y su **Gaceta**, agosto de 1995, porque en él la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce la oportunidad para que los trabajadores al servicio del Estado puedan ampliar la demanda laboral, por tratarse de una figura derivada del sistema jurídico establecido en el apartado B del artículo 123 de la norma suprema, para incorporar otras peticiones a las originalmente intentadas, perfeccionando, delimitando y precisando las que en un principio reclamó, así como los hechos respectivos, no obstante que la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado no la prevea expresamente; evitándose así el ejercicio de nuevas acciones que motiven diversos juicios innecesarios, sin que ello signifique que el trabajador burocrático esté impedido para formular demanda laboral que dé origen a diverso procedimiento.

Ante la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se denunció la contradicción de tesis consistente en que uno de los tribunales colegiados en la materia de trabajo del primer circuito, se sostenía, en síntesis, que la ampliación de la demanda laboral en el procedimiento burocrático, procede siempre que se formule antes de la fecha en que se corra traslado al patrón con la demanda, para que éste se encuentre en posibilidad de contestarla; mientras que en otro de los tribunales colegiados de la misma materia, del propio circuito, se consideraba, en resumen, que la parte actora no contaba con la oportunidad de ampliar o modificar su demanda, porque esta figura jurídica no estaba contemplada en la Ley federal de los trabajadores

al servicio del Estado, debido a que el procedimiento que contempla es sumario, ya que en ella se señala que en la reclamación debe precisarse su objeto, los hechos en los que se apoya, y acompañarse de las pruebas que correspondan, y que en la contestación debe hacerse referencia a todos y cada uno de los hechos de la demanda, debiendo ofrecerse, igualmente los elementos del juicio respectivo.

Después de hacerse una revisión minuciosa de las disposiciones que regulan los diversos procedimientos que establece la ley en comento, se llegó a determinar que la denuncia de contradicción de criterios en cuestión obedecía a los conflictos derivados de acciones individuales que se ejercitan por los servidores públicos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, porque las acciones que se hicieron valer en las respectivas demandas laborales, se presentaron por motivo de despidos aducidos como injustificados, y que el procedimiento se regula por los artículos 126 al 147 de la ley mencionada, con características de sumario y mixto, porque es escrito y oral.

También se consideró que de los preceptos normativos anotados no se aprecia que la ampliación de la demanda se encuentre contemplada, pero que esta omisión no significaba que estuviera excluida para los trabajadores al servicio del Estado, porque del apartado B del artículo 123 constitucional se desprendía una serie de garantías individuales y de seguridad social en favor de esos trabajadores, otorgándoles paralelamente las acciones que pueden intentar en defensa de sus derechos ante un tribunal especializado que está a su vez obligado a dirimir los conflictos laborales que se le planteen, con la finalidad de asegurar su cumplimiento y efectividad. De la existencia del derecho específico que la Constitución otorga al trabajador para ejercitar las acciones jurisdiccionales relativas, puede desprenderse la ampliación de la demanda, tomando en consideración que esta figura jurídica participa de los elementos esenciales de la demanda, ya que al igual que ésta es un acto jurídico mediante el cual se ejercita una acción; y tomando en cuenta los razonamientos expuestos, la Segunda Sala resuelve la contradicción de tesis determinando que el actor en los procedimientos laborales burocráticos puede ampliar su

demanda inicial, perfeccionando, delimitando, precisando, o extendiendo las prestaciones o hechos que reclamó mediante su escrito de demanda original, y por otra parte, considerando que el procedimiento burocrático es mixto, porque consta de dos etapas: la escrita, que comprende como actuaciones principales la demanda, la contestación a la demanda y la preparación de las pruebas, y la oral, constituida por la audiencia de desahogo de pruebas, alegatos y resolución, la oportunidad para presentar la ampliación de la demanda se da durante la etapa escrita y tiene como límite el momento en que la parte demandada contesta la demanda o se vence el término para la contestación, porque ahí se cierra la controversia.

De esta manera, queda de manifiesto la tutela jurídica que la Constitución General confiere al trabajador burocrático, con el propósito de que éste pueda corregir con prontitud los defectos de la acción originalmente intentada, y que en el mismo procedimiento, inclusive, haga valer nuevas reclamaciones o hechos a los ya expuestos, acorde con el principio de sencillez del que está investido el conflicto laboral, evitando, por consiguiente, la presentación de diversa demanda que origine un nuevo juicio, de así considerarlo el laborioso.

De la exposición de los anteriores criterios hecha con el ánimo de transmitirles algunas experiencias más que con el de dictar una conferencia, surgen infinidad de aspectos interesantes, que por las características propias de esta participación no es posible agotar en todas sus particularidades.

Sabedor del nivel de este auditorio, si se ha sembrado el interés de profundizar en estos temas, este coloquio habrá alcanzado su cometido.

Muchas gracias.