

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

“LA CONTRAPOSICIÓN DEL SEGUNDO PÁRRAFO DEL
ARTÍCULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO AL PRINCIPIO
DE IGUALDAD CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 13
CONSTITUCIONAL.”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

ADRIANA MONTERO AGUILAR.

ASESOR: LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA

MÉXICO D.F. , AGOSTO 2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mi mamá, por su amor, ejemplo, consejos, esfuerzo y apoyo incondicional que han hecho de mí la persona que soy. A ti todos mis logros mamá.

A mis familiares y hermanos. Amanda y Rafa, gracias por todos los momentos juntos.

Gracias José Luis por tanta paciencia, comprensión, espera, apoyo y ayuda durante estos años, simplemente gracias por seguir....

A la Máxima Casa de Estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Derecho por haberme aceptado como parte de su alumnado y contribuir al logro de una meta.

A todos y cada uno de los profesores que tuve durante la licenciatura.

Al Doctor Baltasar Cavazos quien me brindo la oportunidad del primer contacto con el derecho procesal laboral.

Al Licenciado Luis Monsalvo Valderrama por su ayuda en el presente trabajo, pero sobre todo por sus conocimientos y su confianza en mi para formar parte de su equipo.

**LA CONTRAPOSICIÓN DEL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 685 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD
CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 13 CONSTITUCIONAL**

I N D I C E

INTRODUCCION I

CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES.

I. Derecho Social.1
II. Derecho del Trabajo.....8
III. Principios Generales del Derecho.....11
IV. Principios del Derecho del Trabajo.15
V. Derecho Procesal del Trabajo.29
VI. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.....38
VII. Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.62
VIII. Igualdad.....66
IX. Igualdad procesal.....71
X. Suplencia de la queja.73

CAPITULO II. ANTECEDENTES.

I. Origen del Derecho del Trabajo en México.77
 i. Epoca Colonial.77
 ii. La Revolución Mexicana de 1910.79
 iii. Declaración de los Derechos Sociales de 1917.....82
II. Creación del artículo 123 Constitucional.84

III.	Ley Federal del Trabajo de 1931.	90
IV.	Ley Federal del Trabajo de 1970.	94
V.	Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.	98

CAPITULO III. MARCO JURÍDICO.

I.	El artículo 133 Constitucional.	104
II.	La garantía de igualdad del artículo 13 Constitucional.	117
III.	Análisis del segundo párrafo del artículo 685 de la LFT.	129
IV.	Similitud del segundo párrafo del artículo 873 de la LFT con el segundo párrafo del artículo 685 de la LFT.	135
V.	Fracción II del artículo 878 de la LFT.	138
VI.	Derecho Comparado.	141

CAPITULO IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PROPUESTA.

I.	Iniciación del procedimiento laboral.	151
	i. Representación de los trabajadores ante las JCA.	155
	ii. Función de representación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	161
	iii. Representación de los patronos ante las JCA.	170
II.	La no aplicación del artículo 13 Constitucional en el procedimiento laboral.	173
	i. Subsanamiento a la demanda del trabajador.	173
	ii. La JCA se vuelve parte en el juicio al subsanar la demanda.	176
III.	Subsanamiento o prevención a la contestación a la demanda.	179
IV.	Conclusiones.	182

BIBLIOGRAFÍA	187
--------------------	-----

INTRODUCCION.

El Derecho del Trabajo se creó como un derecho protector de la clase trabajadora. Con el derecho laboral se busca que la clase trabajadora no quede en un estado de indefensión frente a la clase patronal, que se cree, es la clase que debido a que tiene el poder del capital, tiene mayores ventajas frente a la clase trabajadora, incluso procesales. Aún y cuando es cierto que entre trabajadores y patrones existen diferencias y desigualdades, nosotros sostenemos que dichas diferencias no deben ser trasladadas al ámbito procesal.

Por lo anterior es que a lo largo de este trabajo veremos cuales son las características del Derecho Procesal del Trabajo, que es la rama que se encarga de la normatividad para dirimir las controversias que se suscitan con motivo de las relaciones laborales; y los distintos medios o mecanismos que existen para proteger y ayudar a los trabajadores, beneficiarios de éstos o a los sindicatos de los trabajadores, que se encuentren en un conflicto de carácter laboral. Con este trabajo pretendemos demostrar que en el proceso laboral el hecho de que el patrón sea el poseedor del capital y no el trabajador, no influye de

manera alguna dentro del procedimiento pues existen medios para que los trabajadores no queden en estado de desprotección alguno; y por tanto artículos como el 685 en su segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo llega a ser contrario a lo establecido por la propia Constitución en el artículo 13 en donde establece la Garantía de Igualdad.

Aún y cuando se puede argumentar que la prevención o suplencia de la demanda al trabajador tiene sustento en que el Derecho del Trabajo es protector de la clase obrera; nosotros consideramos que esa protección es una desigualdad procesal, que es contraria a lo que dispone el artículo 13 Constitucional y por tanto no debe existir la suplencia de la demandada, argumentos que se verán a mayor detalle en el desarrollo del presente trabajo.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES.

Como puede apreciarse del título del presente trabajo así como de la Introducción al mismo, estamos tratando un problema de derecho y específicamente de derecho procesal en la rama laboral, por lo que en este capítulo referiremos algunas definiciones de los principales conceptos que nos ayudarán a tener una mejor comprensión del tema.

I. Derecho Social.

Tradicionalmente, en nuestro sistema jurídico, el derecho se ha dividido en dos grupos: *Derecho Privado* y *Derecho Público*. El Derecho Privado es aquel que se encarga de regular las relaciones que se dan entre iguales, es decir, entre sujetos que se encuentran colocados por la norma en un plano de igualdad, es una relación entre particulares; por el contrario del Derecho Público, que es aquel que regula las relaciones existentes entre el Estado y un particular, existe una relación de

subordinación, pues el particular se encuentra subordinado al Estado, esta rama también regula las relaciones en las que los sujetos son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos.

Existen autores que consideran que no todas las ramas del derecho, tales como: Civil, Penal, Mercantil, Fiscal, etc., pertenecen al Derecho Público o al Derecho Privado, caso concreto el Derecho del Trabajo o laboral, el Derecho Agrario o el Derecho Económico, esto en virtud de que estas ramas presentan características tanto del derecho público como del privado y no se adecuan de forma total a un grupo, motivo por el cual se ha hablado de un tercer grupo: *el Derecho Social*.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas define al Derecho Social como “el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico”.¹

Para otros autores como Rodríguez Cárdenas es el “conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, T.III, Ed. Porrúa, México, 1985, p. 204.

social de los trabajadores de toda índole, buscando el equilibrio entre la fuerza del poderoso y la debilidad del trabajador.”²

Para el autor Geigel-Polanco es “el conjunto de leyes, instituciones, actividades, programas de gobierno y principios destinados a establecer un régimen de justicia social a través de la intervención del Estado en la economía nacional, del mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad y de medidas para garantizar el disfrute de la libertad y el progreso general del pueblo.”³

Una de las definiciones más acertadas del Derecho Social a nuestro parecer, es la que propone el Dr. Mario de la Cueva, para él los derechos sociales son “los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana.”⁴

Es importante hacer mención que existen varios autores que identifican al derecho social con el derecho laboral o del trabajo y utilizan ambos términos como sinónimos, como por ejemplo el primero de los autores citados, situación con la cual no estamos de acuerdo

² CABALLENAS Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, T.I, Ed. El Gráfico Impresores, 1949, Argentina, p. 308.

³ Idem.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, decimocuarta ed., Ed. Porrúa, México, 1996, p.80

pues como anteriormente se dijo, el derecho social se considera como protector de los sectores que se consideran económicamente débiles y la clase obrera o trabajadora no es el único sector social económicamente débil. Además de que tal y como lo dice el autor Guillermo Caballenas “decir que nuestro Derecho es social, por dirigirse a la protección de todos los individuos económicamente débiles, no resulta correcto; por cuanto en el presente el Derecho Civil también se orienta en varias de sus instituciones, en ese sentido y no por ello cambia su carácter ni su denominación. Todo Derecho, evidentemente se propone proteger a los débiles contra los fuertes...”⁵

Aún y cuando el Derecho Social tiene características tanto del Derecho Público como del Privado y de que los diversos autores han encontrado como único elemento diferencial de esta rama el hecho de que hay una coexistencia de elementos de Derecho Público y Privado, este tercer grupo presenta características que lo identifican:

1. El Derecho Social no se refiere en sí a los individuos en general, más bien se refiere a los integrantes de un grupo social.
2. Es protector de los sectores que se consideran económicamente débiles.
3. Procura establecer un sistema de instituciones para transformar la contradicción de intereses que existen entre las clases sociales.

⁵ CABALLENAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Op. Cit.. p. 310

4. Limita las libertades individuales en pro del beneficio social.

Otros autores justifican que al Derecho del Trabajo se le llame también Derecho Social en virtud de que este Derecho tiene su origen histórico en la lucha de clases y brotó precisamente por la necesidad de resolver los problemas sociales y por tanto, al tratarse de un problema social también debe ser social el derecho que se cree para resolverlo, aunque también justifican esta denominación porque este derecho hace referencia a la clase social proletaria. Justificación con la que insistimos, no estamos de acuerdo puesto que absolutamente todo el derecho es social, cualquier rama del derecho, pertenezca al derecho público o privado tiene carácter social y está destinada a resolver problemas sociales, el fin último siempre es la sociedad, no se puede concebir al derecho sin la sociedad, además de que es una rama de las ciencias sociales.⁶

Para nosotros el Derecho Social es el conjunto de normas y disposiciones encaminadas a la protección y tutela de los derechos de las clases o grupos sociales que dentro de nuestra sociedad se consideran débiles y debiéndose tener en cuenta que la clase obrera no es el único grupo social desprotegido o débil, pues basta recordar que la Revolución de 1910 y los demás movimientos que se suscitaron con

⁶ Ibid. p. 309

posterioridad tuvieron su origen en la lucha de clases que se daba entre patronos y trabajadores pero también entre campesinos y ejidatarios, motivo por el cual no debe considerarse como único grupo débil al de los trabajadores y por tanto no debe considerarse al Derecho Social como protector únicamente de los trabajadores.

II. Derecho del Trabajo.

Como en líneas anteriores se dijo, suele confundirse o utilizarse como sinónimos al derecho social y al Derecho del Trabajo, lo cual no es correcto pues el Derecho del Trabajo como tal tiene su propia definición y sus propias características. El Diccionario del Derecho del Trabajo toma las ideas del Dr. Mario De la Cueva y lo define como “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.”⁷

El autor Miguel Bermúdez dice que el problema de la justicia está encaminado a la igualdad, la justicia es tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, pero en tratándose de dos partes que se encuentran en dos situaciones completamente distintas, en la cual una lleva ventaja sobre la otra, la justicia es tratar a estas partes de forma

⁷ Diccionario del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 2001.p, 68

desigual para entonces buscar la justicia social. El Estado cuida de una manera especial de esta clase que se encuentra en desventaja frente a la otra.⁸ Situación que se da con la Ley Federal del Trabajo pues es una Ley que se creó para proteger los derechos de los trabajadores, procurando otorgarles los mayores beneficios posibles y evitar abusos por parte de los patrones, situación que se ve claramente en el hecho de que se le otorgue a la clase obrera la garantía de un salario mínimo, una jornada de labores límite, días de descanso, etc.

El Dr. Mario De la Cueva además de decir que el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital, también dice que el Derecho del Trabajo es el estatuto que la clase trabajadora impuso para definir su posición frente al capital y fijar los *beneficios mínimos* que le corresponden por la prestación de su servicio;⁹ con esta última parte estamos totalmente de acuerdo, pues de conformidad a los antecedentes del Derecho del Trabajo y a la definición del derecho social, el Derecho del Trabajo se creó con esa finalidad, la de reconocerle a los trabajadores derechos mínimos frente a los patrones con motivo de la relación de trabajo existente, derechos mínimos que les diera la calidad de personas y no como esclavos, por ello es que en la Ley Federal del Trabajo se establecen *condiciones de trabajo* que de forma mínima los patrones deben observar respecto de sus

⁸ BERMÚDEZ, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, segunda ed., Ed. Trillas, México, 1984, p. 14,15.

⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 85

trabajadores y con ello cumple su fin de proteger a los trabajadores de los abusos de los patrones.

Por su parte, el Diccionario Jurídico Mexicano define al Derecho del Trabajo como el derecho que “regula las relaciones obrero-patronales y trata de rodear al trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades. Protege al trabajador, en tanto es miembro de esa clase.”¹⁰

Para el maestro Néstor de Buen el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”¹¹ A diferencia de otros autores, el maestro Néstor de Buen sí define lo que entiende por justicia social y a nuestro parecer, la definición que enseguida transcribiremos explica de una manera muy clara la finalidad del Derecho del Trabajo. Para el maestro la justicia social “...su fin último es *procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores*, a lo que se puede llegar mediante fórmulas tan elementales como el dar alimentos, viviendas o ropa, o bien, si las circunstancias lo permiten, mediante la transformación de la estructura

¹⁰Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, T. III, Op. Cit., p. 205.

¹¹ DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo, T. I., décima ed., Ed. Porrúa, México, 1997, p. 138.

económica...*No puede entenderse un Derecho del Trabajo cuya preocupación no sea elevar el nivel de vida de los trabajadores...*"¹²

En nuestra opinión la definición más completa y acertada es la asentada en el párrafo que antecede; no hay mejor forma de explicar la finalidad del Derecho del Trabajo y por tanto lo que le da su esencia, que es: *la procuración de la clase trabajadora en el sentido de elevar su nivel de vida*, de tratarlos como a personas y no como a un esclavo o a un objeto, darles una dignidad como personas al otorgarles derechos mínimos que les garanticen un nivel de vida "decoroso", aunque la situación actual no permita cumplir este objetivo en su totalidad y no por culpa de los patrones, sino de muchos factores externos y ajenos tanto a trabajadores como a patrones que no corresponde tratar en esta tesis.

III. Principios Generales del Derecho.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 14, último párrafo que "en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley y a falta de ésta se fundará en los *principios generales del derecho*". Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17

¹²Idib, p. 140.

hace alusión a estos principios e incluso anuncia algunos de ellos, pues establece que, “ a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los *principios generales del derecho*, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Por lo que se refiere a lo que son o significan los principios generales del derecho, existen dos corrientes: para la primera, son los principios superiores de justicia, radicados del derecho y positivamente establecidos por la legislación; para la segunda corriente, son aquellos que informan el sistema de nuestro derecho positivo, al optar por procesos de generalización, al crear los criterios que informan los distintos preceptos. Al respecto el maestro Eduardo García Maynez, dice que los principios generales del derecho son los que derivan del derecho natural, que quiere decir que cuando no exista una disposición formalmente válida, es decir, cuando exista una situación no prevista por el legislador, entonces el juez o juzgador debe formular un principio de validez intrínseca para resolver el caso no previsto y que se esta haciendo de su conocimiento, por lo que considera a los principios generales del derecho como parte de la integración del derecho, para colmar las lagunas existentes en la ley.

En efecto, los principios generales del derecho se utilizan para llenar las lagunas de la ley e incluso así lo prevé la propia Constitución en su artículo 14 en su último párrafo transcrito anteriormente, pero por la finalidad que se busca con el presente trabajo, nos interesan más los principios generales del derecho considerados como la base o el fundamento de nuestras normas jurídicas, que como una forma de integración de la ley.

El maestro Néstor de Buen citando a otros autores nos proporciona algunas definiciones de lo que son los principios generales del derecho, y así encontramos las siguientes: para el autor Demófilo de Buen los principios generales del derecho son los principios inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el legislador daría si estuviera presente o que habría establecido para prever el caso; otro autor, Federico de Castro, dice que los principios generales del derecho son un tipo de exteriorización del derecho, son criterios de valoración no formulados, con fuerza de evidencia jurídica; y para el escritor Lino Rodríguez-Arias Bustamante son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación.¹³

Por su parte, el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, define los principios generales del derecho como “los

¹³ Ibid, p. 77 y 78.

principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual".¹⁴

Los principios generales del derecho son criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana que se debe seguir en determinadas situaciones, que se fundan en la naturaleza humana racional, social y libre, y se considera que la obligatoriedad de estos principios no depende del que estén reconocidos o sancionados por la autoridad, sino que son obligatorios porque definen un comportamiento que se cree es necesario para el perfeccionamiento del hombre. Existen varios que se consideran principios generales del derecho, pero a manera de ejemplo se pueden mencionar los siguientes: *la equidad*, que es la prudente aplicación de la ley al caso concreto; *la buena fe* o la lealtad a la palabra empeñada; la obligación de *cumplir* con los convenios; el derecho a la *legítima defensa*, que se traduce en el rechazo a la fuerza por la fuerza.¹⁵

Podemos concluir que los principios generales del derecho son aquellas reglas o juicios basados en la conducta humana, en los principios de convivencia de una sociedad y que sirven de fundamento a nuestros legisladores para crear las leyes y así poder convivir en armonía.

¹⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, T. VII, Ed. Porrúa, México, 1985, p. 222

¹⁵ *Ibid.*, p. 223

IV. Principios del Derecho del Trabajo.

Al igual que en los principios generales del derecho, existen varios criterios y opiniones respecto de cuales son los principios del Derecho del Trabajo.

Para el maestro Néstor de Buen, quien toma los principios que señala el Dr. Mario de la Cueva, la Ley Federal del Trabajo se basa en muchos de los principios generales y la mayoría de ellos se encuentran expresados en el artículo 123 de la Constitución, y en donde los más importantes quedan incluidos dentro del primer capítulo de la ley de la materia, a saber: 1) que el fin de las normas de trabajo es el equilibrio entre trabajadores y patrones, 2) la justicia social, 3) el trabajo como un derecho y un deber social, y 4) la libertad, la igualdad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral.¹⁶

El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones como fin de las normas laborales.- Este principio se desprende del artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, en donde textualmente dice “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, para el maestro de Buen este principio muestra que la legislación laboral es protectora de los trabajadores al poner a disposición de esta clase los instrumentos para obtener del patrón mayores prestaciones que sean proporcionales a la

¹⁶ DE BUEN, LozanoNéstor. Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 80

riqueza que ellos generan con su trabajo, y por tanto debe entenderse que de acuerdo al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, las normas de trabajo tienen la función de lograr que disminuya el diferencial que resulta en perjuicio de los trabajadores, de no reconocer la plusvalía que resulta del trabajo de éstos.

La justicia social.- En líneas anteriores decíamos que el término de justicia social era muy subjetivo, pues la definición que nos den de ésta dependerá de las circunstancias que se estén generando, así por ejemplo, para la Iglesia la justicia social es el evitar que una clase excluya a otra de la participación de los beneficios. En el Código Social de Malinas se dice que la justicia social es la que procura el bien común y de la cual la autoridad es garante; para un economista inglés, Arnold Toynbee, la justicia social varía dependiendo del tiempo en que se tenga que hacer la revolución social.

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo toma el concepto de justicia social y lo plasma en los artículos 2º y 17 de la ley en comento, estableciendo que la justicia social es una fuente del Derecho del Trabajo y también el modo de cómo debe ser la justicia del trabajo. El maestro Néstor de Buen dice que “la justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores (cuando del Derecho del Trabajo

se trata), imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora...”¹⁷

El trabajo como derecho y deber social.- Este principio se encuentra plasmado en el artículo 3° de la Ley de la materia y que textualmente dice: “el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

El derecho al trabajo tiene dos formas principalmente de manifestarse: 1) la primera forma se traduce en el derecho a *adquirir* un empleo, que en este punto estamos totalmente de acuerdo con lo que manifiesta el maestro de Buen al decir que esta forma de manifestación es siempre relativa, pues el hecho de que todos los habitantes de un país puedan adquirir un empleo digno y decoroso, siempre va a ir de la mano con las condiciones de cada país, tanto en lo económico como en lo demográfico, pues resulta evidente que en un país en vías de desarrollo y con constantes crisis económicas es difícil que las empresas puedan crecer y por tanto seguir generando empleos, por el contrario día a día debido al crecimiento excesivo de la población y a las pocas fuentes de empleo es sumamente difícil encontrar un empleo digno y remunerador, aunque es un problema interesante y preocupante, no corresponde tratar aquí.

¹⁷ DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 82

Como segunda forma de manifestación del Derecho al Trabajo, es la del derecho de los trabajadores a conservar su empleo, a la estabilidad en el mismo, a menos que hubiese una causa justificada para separarlo y en caso de que sea separado tiene derecho a demandar la reinstalación en el trabajo que venía desempeñando antes de que lo separaran, o bien, tiene derecho a optar por una indemnización correspondiente a tres meses de salario.

La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral.- Este principio al igual que el anterior tiene su fundamento en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo y se refiere básicamente a que la energía y fuerzas de los trabajadores no son artículos de comercio para poderse vender, comprar, arrendar, etc., sino que trata de que se vea al hombre como tal, como un ser humano y por tanto se le respeten sus derechos, su dignidad e integridad como persona, idea esta que se relaciona con el rechazo a la esclavitud, en donde se veía a los hombres como mercancías y por ello eran vendidos.

A este principio también hacen referencia los artículos 4 y 40 de la ley al establecer el primero de ellos, que a nadie se le podrá impedir que se dedique a la profesión u oficio que le acomode, siempre y cuando sean lícitos; y el segundo al señalar que en ningún caso se podrá obligar a los trabajadores a prestar sus servicios por más de un año. En cuanto al principio de igualdad se establece que no se podrán

hacer diferencias por motivos de raza, credo, sexo, edad o nacionalidad y que a trabajo igual deberá corresponder un salario igual.

A diferencia del maestro Néstor de Buen, para el Dr. Cavazos Flores, los principios del Derecho del Trabajo son tres:

1) *Respeto mutuo de derechos entre patronos y trabajadores*; que se traduce en el simple respeto que haga cada una de las partes de los derechos del otro, aunque este autor asegura que no basta el simple respeto, sino que los derechos deben ser respetados por el imperativo categórico de la ley.

2) *Comprensión recíproca de necesidades*, para el Dr. Baltasar Cavazos este principio se da cuando el patrón entiende que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una estabilidad en el empleo, a un salario realmente remunerador, y cuando el obrero entiende que al patrón le aquejan no solo problemas laborales, sino también la competencia desleal, la falta de crédito barato, etc.

3) *Coordinación técnica de esfuerzos*, “sin la técnica, el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril. Con ella, la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente. Las técnicas de

administración en las empresas constituyen los medios indispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento.”¹⁸

Cabe decir que, a nuestro parecer, éstos más que principios en los cuales se funda el Derecho del Trabajo, más bien se trata de formas de cómo debieran ser las relaciones de trabajo entre los patrones y los empleados y aunque si debieran ser de total respeto y con una comprensión de necesidades mutuas, en la actualidad es sumamente difícil se den estas situaciones, motivo por el cual aseguramos que estos no son principios en los que se funde el Derecho del Trabajo.

El autor Roberto Muñoz, señala que los principios del Derecho del Trabajo son los que aparecen expresa o tácitamente consagrados en la normas laborales, y los clasifica en dos categorías: *constitucionales* y *ordinarios*; los constitucionales son aquellos que están reconocidos en la Constitución y los ordinarios son los que se admiten en las leyes ordinarias.¹⁹

De tal suerte que, para este autor existen varios principios en el derecho laboral, pero sólo trataremos algunos de los más importantes y que son los siguientes:

¹⁸ CAVAZOS, Flores Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, tercera ed., Ed. Trillas, sexta re., México, 2000, p. 33

¹⁹ MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo, T.I, Ed. Porrúa, México, 1976, p.114.

1. *Principio de preeminencia*, que estructura la relación jurídico-laboral tomando al hombre como fuente, centro y fin del Derecho del Trabajo.

2. *Principio de dignidad*, el cual divide en seis:

a) *Tratar a los trabajadores y patrones como personas con dignidad*, se debe tratar a éstos como personas con inteligencia, voluntad y fines propios, y evitar que sean considerados como objetos con un valor comercial.

b) *El reconocimiento de que la relación jurídico laboral es un vínculo personal comunitario*, porque la relación de trabajo no se reduce a un intercambio de prestaciones patrimoniales sino que es un vínculo jurídico personal comunitario que liga directamente la persona de los trabajadores con la de los patrones, porque el trabajo es siempre una parte de la personalidad del hombre.

c) *Trazar los lineamientos de lealtad recíproca entre trabajadores y patrones*, el patrón tiene el deber de prever la vida y la seguridad de los trabajadores, así como sus bienes, por su parte el trabajador tiene el deber de guardar los secretos del patrón y de no competir con éste.

d) *Organizar la relación jurídico-laboral de tal forma que el mismo sujeto al situarse como trabajador o patrón, siga en uno y otro caso, subsistiendo como persona digna,* la Ley Federal del Trabajo habla de la debida consideración que le debe guardar el patrón al trabajador, sin embargo el trabajador también debe guardar esta debida consideración en virtud de que ambas partes son personas con dignidad.

e) *Evitar que los trabajadores puedan ser expulsados de una relación de trabajo por decisión arbitraria o caprichosa del patrón,* es lo que se conoce como el derecho a la estabilidad en el empleo, un trabajador no puede ser despedido de su trabajo a menos que haya una causa justificada y en caso de que no exista la misma tiene derecho a que se le reinstale en su trabajo o bien a que se le indemnice.

f) *Depositar el destino de los trabajadores en ellos mismos, estipulando en su favor la facultad de codecisión en los asuntos de carácter social, personal o económico de la empresa,* este autor, Roberto Muñoz dice que la propia Constitución señala en el artículo 123, apartado A, fracción IX, inciso f) que “el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de

intervenir en la dirección y administración de las empresas”,²⁰ al respecto, opinamos que esto no debe ser un principio, puesto que la empresa y los recursos económicos para el funcionamiento de la misma, finalmente son del patrón y solamente él como patrón sabe de que forma dirigir y administrar su empresa, puede pedir opiniones, pero no por ello los trabajadores pueden intervenir directamente en la dirección o administración de la empresa.

3. Principio de vitalidad, que tiene cinco formas de manifestarse:

a) *Dar oportunidad a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo*, se refiere al deber de todo hombre de trabajar para ganarse la vida y al derecho de que la sociedad cree condiciones que le permitan trabajar.

b) *Instituir la retribución de tal alcance que el trabajador pueda obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida*, que no es otra cosa más que el salario que perciba un trabajador por su trabajo debe ser remunerador.

²⁰ Ibid. p. 123

c) *Prescribir condiciones que fomenten y defiendan la vida y la salud del trabajador*, el patrón tiene la obligación de emplear los medios necesarios para la previsión de accidentes de los trabajadores y observar las medidas de higiene y seguridad para garantizar la preservación de la vida de los trabajadores.

d) *Disponer los procedimientos necesarios para subvenir la subsistencia del trabajador cuando sea incapaz de sostenerse a sí mismo y a sus familiares por su propio esfuerzo*, cuando los trabajadores fallecen o se les determina una incapacidad temporal o permanente por los riesgos de trabajo sufridos y con motivo de la prestación de sus servicios, los patrones deben pagarles a éstos o a sus familiares (en caso de muerte) una indemnización. Con relación a esto, también existe la Ley del Seguro Social, en donde se prevé los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de enfermedades y accidentes, de guardería, etc.

e) *Otorgar al trabajador la posibilidad de desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano*, este principio hace alusión a la conveniencia de evitar la fatiga excesiva de los trabajadores y el permitirles dedicarse a otras actividades, por ello es que se establecen jornadas máximas, días de descanso obligatorios, vacaciones, etc.

4. Principio de libertad, que se divide en:

a) *Permitir al trabajador y patrón que elijan libremente su ocupación*, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo establecen que a nadie se le puede impedir que se dedique a la profesión u oficio que se le acomode siempre y cuando sean lícitos y no le afecten a terceros.

b) *Autorizar a los trabajadores y patronos a asociarse libremente*, este principio se refiere a la libertad que tiene tanto patronos como trabajadores para formar sindicatos, es decir, para coligarse en defensa de sus respectivos intereses.

5. Principio de dotación, que se traduce en instituir la retribución al trabajo de tal alcance que le permita al trabajador tener acceso a la propiedad.

6. Principio de igualdad, este principio tiene dos formas de manifestarse: 1) por una parte da un tratamiento igual tanto a patronos como a trabajadores, en cuanto a que ambos son seres humanos y por lo dispuesto en el artículo 4º Constitucional establece que el varón y las mujeres son iguales ante la ley. 2) esta igualdad se establece también entre los trabajadores, al señalar la ley que no se pueden establecer

distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

7. Principio de desigualdad, el autor en comento dice que “sin olvidar la igualdad fundamental que existe entre los patrones y los trabajadores, nuestro Derecho del Trabajo vigente reconoce el principio de desigualdad cuando, tomando en consideración que los trabajadores sólo cuentan con su fuerza de trabajo y los patrones con los medios de producción, decreta: son condiciones nulas y no obligan a los contratantes, aun cuando el trabajador por necesidad las convenga en el contrato, aquellas que impliquen renuncia a los derechos que les otorga la Constitución y las leyes reglamentarias”²¹, esto por cuanto hace a la distinción entre patrones y trabajadores, (que por nuestro tema es la distinción que realmente nos interesa) y por cuanto hace a la distinción entre trabajadores, ésta se da cuando la propia ley establece condiciones de trabajo para los menores de edad que no son las mismas que para aquellos trabajadores que no lo son.

8. Principio de nivelación, que tiene por finalidad equilibrar las fuerzas de las clases sociales y la ley establece dos formas para lograrlo. La primer forma es a través de las huelgas, cuando los trabajadores se coaligan o se asocian y se declaran en huelga para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La segunda

²¹ Ibid., p. 132

forma de manifestarse es a través de la estructuración tripartita de los órganos laborales, los cuales se integran por representantes del trabajo, del capital y del gobierno, para que cada uno de ellos cuide los intereses de la parte que representa.

9. Principio de producción, que se divide en tres:

a) *Promover el desarrollo de la producción mediante la coordinación*, el patrón tiene la facultad de organizar y dirigir el trabajo, y los trabajadores tiene la obligación de desempeñar su trabajo bajo la dirección del patrón, a cuya autoridad esta subordinado en todo lo concerniente al trabajo únicamente.

b) *Impedir que el trabajo pueda ser interrumpido por actos de violencia o indisciplina*, este principio se refiere a la licitud o ilicitud de las huelgas; siendo lícitas cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; son ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercen actos de violencia contra las personas o las propiedades. Y por lo que respecta a los patrones, éstos tienen el derecho de realizar paros cuando: 1) el exceso de producción hace necesario suspender el trabajo para mantener los precios

en un límite costeable, y 2) cuando el paro ha sido previamente aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

c) *Procurar medios por los cuales el trabajador dé su mejor rendimiento en la prestación de sus servicios*, esto tiene que ver con la obligación del patrón de organizar cursos de capacitación y adiestramiento para sus trabajadores; por lo que respecta a los trabajadores, tiene que ver con la obligación de éstos de realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, así como en la forma , tiempo y lugar convenidos.

10. *Principio de protección*, se manifiesta en las medidas de seguridad hacia los trabajadores cuando ejecutan su trabajo, en el cuidado del tiempo de trabajo, protección a los menores de edad, a las mujeres embarazadas, al salario, etc. Y su forma de manifestación más concreta es cuando la ley establece que todos los derechos o prerrogativas que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo han otorgado a los trabajadores, son irrenunciables.

Existen muchas otras clasificaciones con relación a los principios generales del Derecho del Trabajo, pero consideramos que en esencia, los autores que se han consultado en este apartado tratan los principios que son básicos para nuestra materia.

V. Derecho Procesal del Trabajo.

Para entrar al estudio de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo es necesario dar una definición de lo que es el proceso y de lo que es el derecho procesal, aún y cuando hay autores que identifican ambos conceptos como sinónimos y por tanto no marcan diferencia alguna.

Es común que la palabra “proceso” se utilice como significado de la palabra “juicio” o “procedimiento”, pero es importante mencionar que dichas palabras tienen un significado distinto; desde antes del siglo XV ya existía el uso de estas palabras como sinónimos por lo que se utilizaban de forma indistinta, originalmente para los romanos el juicio era la etapa del proceso que se desarrollaba frente al juez. Después comenzó a utilizarse no sólo como una parte, sino como todo el proceso. Posteriormente en Europa, se sustituyó a la palabra *iudicium* (juicio) por *processus*, esto debido a los diversos significados que ya había tomado la primera. Actualmente con la palabra juicio se hace alusión a tres significados: 1) como la secuencia de actos a través de los cuales se tramita todo el proceso; 2) la etapa final del proceso penal (conclusión de las partes y sentencia del juzgador); y 3) la sentencia propiamente.

El autor Francisco Ross dice que “para que haya una comprensión clara de proceso y procedimiento, basta con entender que

en el proceso siempre existirá una finalidad compositiva de litigio, mientras que en el procedimiento tal función teleológica no existe, sino simplemente hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional ligados entre sí y administrados por el resultado del acto final, al que no le interesa la función compositiva del litigio.”²²

Por *procedimiento* podemos entender la manifestación externa y formal del desarrollo del proceso o de una etapa de éste, sin que comprenda las relaciones jurídicas que se establecen entre las partes, el procedimiento ordena la sucesión de los actos que se realizan para la composición del litigio. En cambio el *proceso* es la suma de todos los actos que se realizan para la composición del litigio; el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio. El proceso tiene una noción teleológica, mientras que el procedimiento tiene una noción formal.²³ Como podemos ver en las definiciones anteriores el proceso y el procedimiento, aún y cuando se llegan a aplicar como sinónimos, en realidad no lo son, pues el procedimiento son cada uno de los actos que se desarrollan dentro del proceso, de forma individual para al final dar un resultado todos unidos; en cambio el proceso es todo ese conjunto de actos.

²² ROSS,Gamez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, segunda ed., primera re., Ed. Cardenas, Editor y Distribuidor, México, 1991, p. 225

²³ OVALLE, Favela José. Teoría General Del Proceso. cuarta ed., Ed. Harla, México, 1996, p.180

Para el maestro Ovalle Favela el **proceso** es “el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable.”²⁴ Y así define al **derecho procesal**, en un sentido objetivo, como el “conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo”²⁵ La diferencia importante aquí es que al proceso lo toma como un conjunto de “actos” y al derecho procesal como el conjunto de “normas”.

El Diccionario Jurídico no hace distinciones entre el proceso, el juicio y el derecho procesal, pues si buscamos la definición de proceso, nos remite a la definición de derecho procesal y juicio. Del **juicio** dice que “tiene dos grandes significados en el derecho procesal. En sentido amplio, se le utiliza como sinónimo de proceso y más específicamente, como sinónimo de procedimiento o secuencia ordenada de actos a través de los cuales se desenvuelve todo un proceso...En un sentido más restringido también se emplea la palabra juicio para designar sólo una etapa del proceso -la llamada precisamente de juicio- y aun sólo

²⁴ Idid. p. 192

²⁵ Ibid. p . 43

un acto: la sentencia”²⁶En cuanto a que es el **derecho procesal** nos señala que “es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo.”²⁷

Por su parte el autor Miguel Bermúdez Cisneros nos dice que se pueden considerar como elementos propios del proceso los siguientes:

1) La bilateralidad de la instancia.- Que se traduce en que existen dos partes que se encuentran enfrentadas entre sí ante un tribunal.

2) La imparcialidad del juzgador.- El juzgador es el tercer sujeto dentro de la controversia, el cual debe tener una actitud completamente ajena al resultado de los intereses en juicio.

3) Principio de transitoriedad.- Significa que todo caso que llegue ante un tribunal deberá ser solucionado a través de una fórmula pronta y expedita que ponga fin a la controversia.²⁸

²⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, T. V, Ed. Porrúa, México, 1985, p. 225.

²⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, T. III, Op. Cit., p.199

²⁸ BERMÚDEZ, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 18-19

El maestro Rafael Tena Suck también nos habla de los elementos que todo proceso tiene y dice que en toda relación jurídica procesal es necesario cumplir con ciertos requisitos, a los cuales se les denomina presupuestos procesales (sin los cuales no se podrá dar la relación jurídica procesal) y que son los siguientes:

- 1) Un órgano jurisdiccional.
- 2) Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- 3) La petición del interesado, pidiendo al órgano jurisdiccional la solución del caso controvertido.
- 4) Que esta petición se haga saber a la parte contraria, mediante el acto formal del emplazamiento.²⁹

Hecha la anterior diferenciación entre el proceso y el derecho procesal, podemos comenzar con las definiciones que distintos autores nos dan acerca del Derecho Procesal del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo como el “conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.”³⁰

²⁹ MORALES, Hugo Italo et al. Derecho Procesal del Trabajo, tercera ed., Ed., Trillas, México, 1995, p. 16

³⁰ TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta ed., Ed. Porrúa, México, 1980, p. 74

Con la anterior definición el maestro Trueba Urbina nos explica que el Derecho Procesal del Trabajo es un instrumento para hacer cumplir las normas jurídicas y contractuales que no hayan sido cumplidas y para tratar de mantener el orden económico entre los factores de la producción y que la intervención jurisdiccional de la que habla, es decir la intervención del Estado no debe ser rígida sino más bien humana e inspirada en los postulados de la justicia social. Este autor dentro de la explicación que hace de su concepto dice que “el nuevo derecho procesal laboral tuvo que establecer fórmulas tutelares a favor de los trabajadores, con objeto de compensar sus debilidades y esto explica el surgimiento del propio derecho procesal del trabajo como parte de la política social legislativa de amparo al trabajador y de aseguramiento de ciertos resultados mínimos de justicia, **incluyendo las actividades de los tribunales, con objeto de restituir a las partes a su posición teórica, por lo cual los trabajadores tienen más garantías en el proceso no sólo legislativas sino jurisdiccionales,** por constituir la parte más débil de las relaciones laborales.”³¹

En el libro consultado del maestro Trueba Urbina menciona que hay quienes vanamente niegan esta tesis sostenida por él y en cambio mantienen la postura de que tanto los obreros como los patrones son iguales en el proceso y que esta última opinión no es acertada, aún y cuando la definición que nos da el maestro Trueba Urbina nos parece bastante clara, no estamos de acuerdo con los argumentos y cometarios

³¹ Ibid. p. 77

que plasma al explicar su definición, pues insistimos en que las desigualdades que hay entre patrones y trabajadores son económicas y no deben ser procesales, la protección y reivindicación de los trabajadores se encuentra plasmada en toda la Ley Federal del Trabajo y estos preceptos los pueden hacer válidos en cualquier momento los trabajadores en caso de que el patrón incumpla con ellos, pero los tribunales deben ser imparciales y no inclinarse por alguna de las partes. Aquí es importante transcribir la definición que nos da el autor Francisco Ross Gamez y sobre todo el comentario que hace respecto de las críticas del maestro Trueba Urbina, comentario con el que estamos totalmente de acuerdo pues coincidimos con esa opinión y esa forma de ver el Derecho Procesal del Trabajo.

Para el autor Francisco Ross “el Derecho Procesal Laboral es la rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales”³² y comenta lo siguiente “... no estamos de acuerdo con la crítica que el Maestro Trueba Urbina hace... en relación con la paridad procesal que se estableció como base y fundamento del Derecho Procesal Laboral Positivo, entendiendo a dicha paridad, como una igualdad de partes en el proceso con las mismas oportunidades de acciones y defensas, porque la verdad es que el Estado en su misión de impartir el Derecho... no puede establecerse limitaciones en aras de un proteccionismo hacia un

³² ROSS, Gamez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 17

determinado sector, porque sería tanto como velar o disfrazar la verdad material, que es la que debe predominar en los conflictos obrero patronales. Pretender la existencia de una disparidad procesal, sería tanto como suponer que el Estado se apartase de su misión juzgadora, QUEBRANTANDO EL PRINCIPIO TRADICIONAL DE JUSTICIA DE DAR A CADA QUIEN LO SUYO... Con la disparidad procesal el Estado mismo crearía una serie de presunciones y ficciones de carácter legal, que nada tendrían que ver con la verdad material dentro del conflicto.”³³ Como decíamos en líneas anteriores, coincidimos plenamente en el comentario que hace este autor en relación a como debe ser el Derecho Procesal del Trabajo y las implicaciones que trae consigo esa disparidad procesal con la que no estamos de acuerdo.

Continuando con las definiciones del Derecho Procesal Laboral, el profesor Néstor de Buen da una definición bastante escueta de lo que es este derecho al decir que es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.³⁴

Otra definición que podemos encontrar es la que nos da el Dr. Baltasar Cavazos Flores, dice que “el Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios

³³Idem.

³⁴ DE BUEN, Lozano. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo,. decimosegunda ed., Ed. Porrúa, México, 2002, p. 38

especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral.”³⁵ Aunque en nuestro parecer y de acuerdo a las definiciones anteriores de lo que es el derecho procesal, pensamos que el Derecho Procesal del Trabajo no es una rama del Derecho del Trabajo, sino más bien es una rama pero del Derecho Procesal como tal, aunque obviamente como su nombre lo indica encaminado hacia las cuestiones laborales, es decir a las relaciones y/o conflictos que lleguen a surgir entre el patrón y sus trabajadores o sólo entre trabajadores o bien, sólo entre patronos.

Por su parte el autor Miguel Bermúdez nos dice que el Derecho Procesal del Trabajo es una nueva rama del derecho surgida de una cuestión social, cuyo fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica con la cual se pueden hacer efectivos los derechos consagrados en la Ley laboral.³⁶

Una definición más acerca de este concepto es la de los autores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, para quienes el Derecho Procesal del Trabajo es aquel que “conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.”³⁷

De todas las definiciones anteriores, podemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas

³⁵ CAVAZOS, Flores Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Op. Cit. p. 255

³⁶ BERMÚDEZ, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 19

³⁷ MORALES, Hugo Italo et al. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 18

tendientes a solucionar los conflictos que lleguen a surgir con motivo de las relaciones laborales a fin de mantener el orden y el equilibrio entre todas aquellas personas que forman el vínculo laboral.

VI. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Antes de entrar al estudio de los Principios propios del Derecho Procesal del Trabajo, es necesario ver cuales son los principios generales para cualquier tipo de proceso. El maestro Ovalle Favela define a los principios procesales como “aquellos criterios o ideas fundamentales, contenidos en forma explícita o implícita en el ordenamiento jurídico, que señalan las características principales del derecho procesal y sus diversos sectores, y que orientan el desarrollo de la actividad procesal... tienen una doble función: por un lado permiten determinar cuáles son las características más importantes de los sectores del derecho procesal...y por el otro, contribuyen a dirigir la actividad procesal, ya sea proporcionando criterios para la interpretación de la ley procesal o ya sea auxiliando en la integración de la misma.”³⁸

Asimismo nos explica que estos principios procesales se clasifican en tres tipos:

³⁸ OVALLE, Favela José. Teoría General del Proceso, Op. Cit. p. 197

1) *Principios Básicos.*- Que son AQUELLOS QUE SON COMUNES EN TODOS LOS SECTORES Y RAMAS DEL DERECHO PROCESAL dentro de un determinado ordenamiento jurídico.

2) *Principios Particulares.*- Que son aquellos que orientan predominantemente un sector del derecho procesal, y

3) *Principios Alternativos.*- Que son aquellos que rigen en lugar de otros que representan normalmente la opción contraria.

En este momento los principios que nos interesa dejar claros son los **PRINCIPIOS BÁSICOS**, es decir los principios que son comunes A TODAS LAS RAMAS del derecho procesal, y que de acuerdo con el maestro Ovalle Favela son los siguientes:

a) **Principio de Contradicción.**- Este principio impone al juzgador el deber de resolver sobre las promociones que le formule cualquiera de las partes; se encuentra reconocido en el artículo 14 Constitucional, es una de las formalidades esenciales del procedimiento y para la parte demandada de un juicio se refiere al derecho de defensa o garantía de audiencia.

b) **Principio de Igualdad de las Partes.-** Este principio se encuentra consagrado en el artículo 13 Constitucional, **impone al juez el deber de conferir a las partes las mismas oportunidades procesales para exponer sus pretensiones y excepciones**, para probar los hechos en que basen éstas, así como para expresar sus propios alegatos y conclusiones.

c) **Principio de Preclusión.-** Se refiere a la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal y se da en tres situaciones: 1) por no realizar un acto dentro del orden u oportunidad concedidos por la ley; 2) por cumplirse un actividad incompatible con el ejercicio de otra y 3) por haberse ejercido anteriormente una facultad de forma válida.

d) **Principio de Eventualidad.-** Se le llama también de acumulación eventual, impone a las partes el deber de presentar en forma simultánea y no sucesiva todas las acciones y excepciones, pruebas y alegaciones correspondientes a cada una de las etapas procesales.

e) **Principio de Economía Procesal.-** Se refiere al hecho de tratar de lograr en el proceso los mayores resultados posibles y con el menor uso de actividades,

recursos y tiempo posibles. Este principio exige que se simplifiquen los procedimientos, se delimite el litigio de forma precisa y sólo se admitan y practiquen las pruebas que sean relevantes en el proceso, así como el desecamiento de los incidentes que sea notoriamente improcedentes.

f) **Principio de Lealtad y Probidad.**- Este principio se refiere a que el proceso debe ser considerado tanto por los jueces, las partes y por los abogados de las partes, como un instrumento del Estado para solucionar los conflictos que se presenten conforme a derecho, y no como una maquinación del más hábil para hacer valer pretensiones que no son legales.³⁹

Para los fines del presente trabajo, el principio que más nos interesa comentar es el **principio de la igualdad procesal**, por ello nos parece importante e interesante anotar el comentario que hace el maestro Ovalle Favela respecto de este principio, el maestro nos dice que existen muchos juristas que han criticado este principio argumentando que al encontrarnos en un país en donde lo que imperan son las desigualdades, no es posible que la ley proclame una igualdad material, pues lo único que se logra con esto es ratificar de forma jurídica los privilegios sociales existentes y respecto de esta

³⁹ Ibid. p. 197-201

crítica el maestro Ovalle Favela dice que quizá el medio más adecuado para evitar o atenuar las desigualdades procesales, sea el establecimiento de sistemas eficientes de asistencia jurídica gratuita o de bajo costo para las personas de ingresos menores.⁴⁰ Sobre este punto en específico volveremos más adelante.

Otra clasificación que encontramos respecto a los Principios del Derecho Procesal en general, es la que hace el maestro Cipriano Gómez Lara, para él los principios son siete:

1.- El contenido de todo proceso es necesariamente un litigio.

2.- La finalidad de todo proceso es la de resolver o dirimir un litigio. Todo proceso tiene un carácter instrumental, ya que es un medio para solucionar litigios.

3.- Todo proceso tiene una estructura triangular. En todo proceso el vértice superior es el juez como autoridad estatal y en los dos vértices inferiores se encuentran las partes con intereses contrapuestos; partes que se encuentran sometidas al juez.

4.- Todo proceso presupone una estructura o infraestructura. Implica la existencia de tribunales organizados con jerarquías y competencias.

⁴⁰ Idem.

5.- *Todo proceso desde principio a fin tiene una serie de etapas sucesivas en las cuales van operando caducidades.* Dentro de las distintas fases del procesos hay ciertos actos, y no puede regresarse a etapas ya concluidas o adelantarse a etapas que todavía no deben desarrollarse.

6.- *En todo proceso debe haber un principio de impugnación.*- Este principio tiene que ver con el principio de legalidad y se traduce en que los particulares deben tener ciertas vías para el reexamen de actos, para corregir los errores u omisiones que se hayan realizado en el proceso.

7.- *En todos los procesos existen una serie de cargas, las partes deben desahogar sus cargas.*- Las cargas son obligaciones en beneficio propio, para que no haya un perjuicio por falta de esas diligencias, se deben desahogar las cargas.

Una vez que hemos visto cuales son los principios del Derecho Procesal, ahora estudiaremos cuales son los **Principios del Derecho Procesal del Trabajo.**

El maestro Néstor de Buen dice que los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo son las ideas fundamentales e informadoras del proceso y nos enumera varios de los cuales destacaremos los que él considera como principios del Derecho

Procesal del Trabajo, los que marca la ley y los que considera que son principios implícitos. Así, nos dice que el Derecho Procesal del Trabajo puede estar sometido a los siguientes principios:

1. Inquisitivo, dispositivo o mixto.
2. De actuación escrita u oral.
3. Solemnidad, formalidad o sencillez.
4. Onerosidad o gratuidad.
5. Dispersión o concentración de las etapas procesales.
6. De prueba tasada, de libre apreciación de las pruebas en conciencia.
7. De paridad o desigualdad procesal
8. De foro forzoso o de libre elección del foro.
9. De congruencia o de ultra o plus petición.
10. De mediatez o inmediatez.
11. De prueba de efectos exclusivos o de adquisición procesal.⁴¹

También señala que existen ciertos *principios implícitos* que aunque no se expresan por su nombre sí están presentes dentro de la ley, esto se ponen de manifiesto en relación a los presupuestos y actos procesales, y menciona los siguientes:

⁴¹ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 68,69

1. Desigualdad Procesal. Que se pone de manifiesto a través de varios artículos de la Ley Laboral.
2. Libre elección del foro para el trabajador. (art. 700)
3. Preclusión durante el proceso (art. 738)
4. Impulso procesal de la autoridad en beneficio del trabajador (arts. 771 y 772)
5. Admisión de todos los medios de prueba (art. 776)
6. Libertad de interrogatorio (art. 781)
7. Libertad probatoria del tribunal (art. 782)
8. Resolución en conciencia (art. 841)
9. Claridad y congruencia de los laudos (art. 842)
10. Fijación de la condena en cantidad líquida (art. 843)
11. Irrevocabilidad de las propias resoluciones (art. 848)
12. Revisión de los actos de la ejecución (art. 849)⁴²

En relación a los principios que establece la Ley Federal del Trabajo, éstos se encuentran del artículo 685 al 688 de la Ley Laboral y son los siguientes:

1. Publicidad.
2. Gratuidad.
3. Inmediatez.
4. Oralidad predominante.
5. Instancia de parte (principio dispositivo)

⁴² Ibid. p. 73, 74

6. Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal, que este principio se refleja de distintas formas:
 - a. Inclusión de las pretensiones que no reclamó el actor, pero que derivan *de las acciones intentadas*.
 - b. Ejercicio ex officio de las acciones no intentadas que resulten *de los hechos* expuestos por el trabajador.
 - c. Exención al trabajador de la carga de la prueba y el desplazamiento de la misma al patrón.
 - d. Imputación general de la carga de la prueba al patrón.
7. Inmutabilidad del proceso, que se refiere a que en cada etapa del proceso queda fijado y consolidado el cuadro objetivo, subjetivo y de tramitación del proceso, sin que pueda variar.
8. Facultamiento a las juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones.
9. Informalidad, ya que solo basta precisar los puntos petitorios.
10. Auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales.⁴³

⁴³ Idem

Otra enunciación que encontramos de los Principios del Derecho Procesal es la que hacen los autores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, para ellos son “las máximas o verdades universales del Derecho Procesal del Trabajo que han servido para orientar la ley positiva”⁴⁴ y ellos nombran los siguientes:

a) *Principio de publicidad.* Es el derecho que tiene los ciudadanos de presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollan en el proceso, salvo las excepciones establecidas por la propia ley. Y se considera una garantía para que el proceso se desarrolle de forma limpia y honesta.

b) *Principio de gratuidad.* La propia Ley Laboral señala en el artículo 19 que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. Los usos y costumbres le han dado una interpretación extensiva a este principio y se dice que únicamente generan gastos y costas los honorarios de los peritos y los gastos por ejecución de laudo.

c) *Principio de inmediatez.* Establece que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes, para obrar con mayor justicia.

⁴⁴ MORALES, Hugo Italo et al. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 17

d) Principio de oralidad. El derecho procesal laboral a diferencia del derecho civil, se desarrolla en audiencias en las que las partes, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad; motivo por el cual se requiere de la presencia de las partes para el desahogo de las audiencias.

e) Principio dispositivo. Para que el poder judicial intervenga es necesario que los particulares promuevan para impulsar el procedimiento. A este principio también se le conoce como de iniciativa o de instancia de parte.

Aunque no debemos olvidar que en la práctica a la parte actora de un juicio la Junta le asigna peritos de oficio y que por tanto no le genera ningún costo, situación que no se da por lo que hace a la parte patronal, ya que éstos sí deben pagar los honorarios de sus peritos, pues no se les designa ninguno de oficio. Además de que cuando la parte actora traba embargo sobre bienes del patrón, al trabajador no le cuesta nada la inscripción del embargo; en cambio al patrón si le genera un costo el destrabar el embargo realizado sobre sus bienes.

f) Principio de economía. Para los autores en cuestión, este principio tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el evitar cualquier gasto innecesario en el juicio laboral.

g) *Principio de sencillez.* En el derecho procesal laboral no existe la rigidez e inflexibilidad de la ley, por el contrario en el proceso laboral es bastante flexible y no exige de formalidades. Se dice que el legislador lo hizo así, pensando en aquellos trabajadores acudían directamente ante la autoridad y se debía considerar que en la mayoría de los casos los trabajadores no tienen los conocimientos necesarios; en nuestra opinión coincidimos plenamente con los autores que estamos señalando cuando dicen que “el proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario.”⁴⁵ De igual forma nos precisan que esta facultad sólo es para las partes, pues la autoridad debe observar las formalidades del procedimiento.

h) *Principio de concentración.* Este principio se refiere a la brevedad que deben tener los juicios en su tramitación.

i) *Principio de Suplencia.* Deriva de la segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, aplica cuando la demanda es incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, en este caso la Junta al momento de admitir la demanda debe subsanar las omisiones en que incurrió el

⁴⁵Ibid. p. 20

trabajador, precisando aquellas prestaciones que derivan de la acción intentada y que el trabajador omitió.

j) *Principio subsanador*. También deriva de la segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y se da cuando la Junta señala a la parte actora los defectos u omisiones en que ha incurrido debido a las irregularidades que presenta su demanda o cuando se ejerzan acciones contradictorias, a fin de que la parte actora subsane dichas irregularidades.⁴⁶

Como lo planteábamos desde la hipótesis del presente trabajo, no estamos de acuerdo con la segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, pues rompe con una de las garantías consagradas por la propia Constitución y que se refiere a la igualdad entre las partes, por lo que el comentario que hacen los autores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck nos parece bastante acertado al decir que “este principio ...rompe con la paridad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, CONFUNDIENDO LA DESVENTAJA SOCIAL DE UN TRABAJADOR CON EL PROCESO MISMO.”⁴⁷

De los autores consultados la mayoría coincide en cuáles son los principios del Derecho Procesal del Trabajo y en que consiste cada uno

⁴⁶ Ibid. 17-22

⁴⁷ Idem.

de ellos, por lo que únicamente daremos la definición que cada uno le da a estos principios y enumeraremos los mismos.

Para el autor Angel Asencio Romero “los principios del Derecho Procesal del Trabajo son las ideas básicas que lo caracterizan” y reconoce el principio de:

1. Publicidad.
2. Gratuidad procesal.
3. Inmediatez procesal.
4. Oralidad procesal.
5. Dipositivo.
6. Suplencia.⁴⁸

Otra clasificación es la que nos enuncia el Licenciado Francisco Ross Gamez, para él los principios del Derecho Procesal Laboral son:

1. Principio dispositivo.
2. Principio impulsivo.
3. Principio de la formalidad.
4. Principio de concentración.
5. Principio de inmediatez.
6. Principio de publicidad,

⁴⁸ ASECIO, Romero Angel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, México, 2000, p. 10-12

7. Principio de laudo en conciencia y a verdad sabida, a este principio lo identifica con la libre valoración y apreciación de las pruebas.⁴⁹

El autor Juan B. Climent en su Ley Federal del Trabajo comentada, hace la siguiente clasificación de los principios del Derecho Procesal del Trabajo:

- a) *Principio de Publicidad.*
- b) *Principio de Gratuidad.* Aquí este autor comenta lo que nosotros decíamos en líneas anteriores, en relación a que a los actores de los juicios se le asignan peritos de oficio que no tienen ningún costo para ellos y de igual forma la inscripción ante el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles embargados por éstos a lo patrones, les es gratuita.
- c) *Principio de Inmediación.* Este principio nos dice que además de referirse a la intervención de los miembros de las juntas en las audiencias; también se refiere a la comparecencia personal de las partes en la etapa de conciliación.
- d) *Principio de Oralidad.*
- e) *Principio Inquisitorio y de participación activa.* Se refiere al impulso de oficio y en la participación activa de las

⁴⁹ ROSS, Gamez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p.226, 236

Juntas en el desarrollo del proceso, así como en la facultad de recabar de manera libre las pruebas que considere pertinentes.

- f) *Principio de economía.*
- g) *Principio de concentración.* Este principio se manifiesta en la acumulación de los juicios, también se refiere al principio de economía procesal y al evitar disparidades de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto.
- h) *Principio de sencillez.*
- i) *Principio de celeridad.*
- j) *Principio tutelar o de equilibrio procesal.* Que se manifiesta de dos formas:
 - i. Subsana la demanda incompleta, aquí la Junta actúa de oficio, y
 - ii. Previniendo cuando la demanda sea oscura e irregular, aquí corresponde al propio actor.
- k) *Principio de asistencia a los menores en juicio.*
- l) *Principio del relevo de la carga de la prueba para el trabajador.*
- m) *Principio de buena fe.* Conforme al cual, el proceso no puede convertirse en un torneo de astucias, sino que por el

contrario debe existir la buen fe para llegar al esclarecimiento de la verdad.⁵⁰

Para el Licenciado Luis Monsalvo Valderrama los principios procesales del Derecho del Trabajo son aquellos que norman el procedimiento e influyen de manera decisiva en el procedimiento, y son los siguientes:

1. **Publicidad.** Indica que cualquier persona puede presenciar el desarrollo de un juicio.
2. **Gratuidad.** Ningún acto que realice la autoridad tiene costo para el particular.
3. **Inmediatez.** El juzgador debe estar en contacto directo y permanente con las partes.
4. **Predominancia de la oralidad.** Que significa que lo oral domina sobre lo escrito, la validez de lo escrito depende de lo oral; este principio se encuentra ligado con el principio de inmediatez.
5. **Instancia de parte.** El proceso se inicia a instancia de parte y no de oficio.
6. **Economía.** Tiene que ver con toda circunstancia que implique un ahorro procesal. Toda concentración es economía procesal, pero no toda economía es concentración.

⁵⁰ CLIMENT, Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo, vigésimo cuarta ed., Ed. Grupo Editorial Esfinge, México, 2002. p. 452

Concentración. Es la acumulación de 2 o más actos procesales en uno solo.

Sencillez. Significa que el particular no está obligado a cumplir con alguna formalidad determinada. Los anteriores principios los hemos puesto en un solo numeral, porque para el maestro Luis Monsalvo estos tres principios se pueden considerar uno solo.

7. Suplencia de la deficiencia de la demanda. Este principio se aplica en dos aspectos: a) cuando la demanda es incompleta, y 2) cuando es oscura o vaga. A los trabajadores es a quien se aplica únicamente este principio, pues a los patrones se les aplica el principio de estricto derecho.⁵¹

Una clasificación más, es la del maestro Trueba Urbina, para él los principios del Derecho Procesal del Trabajo son los siguientes:

1) *Conciliación y Advenimiento.*- Nos dice que la conciliación tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes, cuando las partes no han podido encontrar una avenencia entre ellas, entonces les corresponde a las Juntas avenirlas para llegar a un arreglo amistoso. El maestro Trueba Urbina es demasiado protector de los derechos de los trabajadores y en cualquier principio, precepto, etc., trata de buscar algún beneficio a los

⁵¹ MONSALVO, Valderrama Luis. Apuntes de la Clase de Derecho Procesal del Trabajo del día 26 de enero de 2001, Facultad de Derecho, C.U., México.

trabajadores, motivo por el cual nos dice que la ventaja que este principio conlleva para el trabajador es el hecho de que exista una solución razonable y equitativa, que le evite los perjuicios inherentes al desarrollo del proceso, como si para el patrón no conlleva ningún perjuicio o riesgo el hecho de un juicio laboral, pues el pasivo existe para el patrón y no así para el trabajador.

2) *Relación Procesal Tutelar.*- Este es el segundo punto que el maestro nos señala como principio del Derecho Procesal del Trabajo, y dice que “el proceso de trabajo, como relación jurídica tutelar, tiene para el obrero el privilegio que en él pueden suplirse determinadas deficiencias técnicas de sus pretensiones... el proceso del trabajo no es una situación jurídica o conjunto de expectativas, posibilidades y cargas fuera de los contornos del derecho, para beneficio del que mejor pueda defenderse, ni por consiguiente instrumento al servicio del *litigante todopoderoso*, que le permita hacer aparecer y valer como derecho lo que realmente no es...”⁵² Sinceramente no estamos de acuerdo con las manifestaciones que hace el maestro Alberto Trueba, pues un litigante todopoderoso no está al servicio de todos los patronos, por el contrario, hay muchos trabajadores que en la actualidad contratan los servicios de abogados particulares que verdaderamente hacen parecer y hacer valer como derecho lo que realmente no lo es y con las ventajas procesales que de manera errónea otorga la Ley Federal del

⁵² TRUEBA Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 331-332

Trabajo a los actores, pues ayudan a que esta situación proliferara cada día más.

3) *Inversión de la Prueba.*- En materia laboral existe el principio contrario al que rige en el derecho civil respecto de imponer la carga de la prueba a aquél que afirma y no así a aquél que niega.

4) *El laudo y la sentencia colectiva.*- El laudo (sentencia definitiva que resuelve la controversia de trabajo) dictado por los tribunales de trabajo debe contemplar tanto los hechos cuestionados, como el derecho o la norma aplicable, con un sentido menos rígido que el de las sentencias de los juicios de derecho común.

5) *La cosa juzgada.*- La cosa juzgada en un sentido formal es la imposibilidad de la impugnación de la sentencia recaída en un proceso y en un sentido material significa lo indiscutible de la voluntad de la ley afirmada en la sentencia. Aunque en materia de trabajo se admite la posibilidad de modificar la sentencia si es contraria a un reglamento o contrato colectivo que establezca mayores beneficios para el trabajador, pero no así cuando la modificación pueda implicar un perjuicio al trabajador.

6) *Patrocinio gratuito para los obreros.*- El maestro Trueba Urbina nos dice que la asistencia laboral gratuita es un medio de

obtener el ideal de la justicia, en nuestra Ley Federal del Trabajo se encuentra consagrada la institución de la Defensoría Legal del Trabajo y que tiene por objeto el asesoramiento y patrocinio gratuito de los trabajadores y sindicatos, dada su inferioridad económica frente a los patrones.⁵³

El maestro Trueba Urbina, en su libro antes de explicar los seis principios que hemos comentado anteriormente, dice que “en virtud de la desigualdad económica entre los factores de la producción, deja de tener efecto el presupuesto de igualdad de las partes en el proceso, característico del derecho procesal individualista... es lógico que en el proceso del trabajo se establezcan desigualdades jurídico-procesales a favor de los asalariados, con el fin de compensar la desigualdad económica frente a los propietarios... EVITANDO QUE EL LITIGANTE MAS PODEROSO PUDIERA DESVIAR Y ENTORPECER LOS FINES DE LA JUSTICIA”.⁵⁴

Hemos querido anotar estos pensamientos del maestro Trueba Urbina porque realmente no estamos de acuerdo con él, las desigualdades económicas no tienen que ver absolutamente nada con el proceso, pues como lo hemos visto anteriormente uno de los principios procesales del derecho laboral es el de la **GRATUIDAD EN EL PROCESO**, que significa que ninguna de las actuaciones va a tener

⁵³Ibid. p. 331-334

⁵⁴ Ibid. p. 330

un costo para las partes, lo cual quiere decir que el trabajador u obrero más pobre del país podría interponer una demanda laboral, ya que el interponerla y además el agotar todo el procedimiento no le implicaría un gasto para su economía, pues todas las actuaciones son gratuitas, además de que cuenta con la defensoría gratuita, es decir cuenta con un Licenciado en Derecho que no le va a cobrar absolutamente nada de honorarios, situación que es contraria en el caso de los patrones, éstos no cuentan con ninguna defensoría gratuita y no debemos dejar pasar de lado que en este país no todo el que es patrón es una persona de grandes ingresos que pueda contratar los servicios del LITIGANTE MAS PODEROSO, pues debemos recordar que estamos en un país en vías de desarrollo en donde la mayoría son microempresas que apenas pueden mantener en pie su negocio.

Además de los seis principios antes mencionados el maestro Trueba Urbina, nos dice que existen “nuevos principios procesales”, los cuales surgen de la exposición de motivos de la Reformas realizadas en 1980 a la Ley Federal del Trabajo y que se encuentran plasmados en los artículos 685, 686, 687 y 688, y que son los principios a que la mayoría de los autores antes citados se han referido.

Finalmente el autor Miguel Bermúdez, tomando en cuenta la definición que da el maestro Trueba Urbina del Derecho Procesal del Trabajo, señala tres principios que dice son fundamentales y que en

ellos debe basarse toda la estructura del proceso laboral, los principios son:

a) **Tecnicismo**, que en realidad por como lo describe este autor, se trata del principio de sencillez y economía; pues dice que este principio debe ayudar a que el proceso sea sencillo y flexible, pero a su vez, debe contener reglas a las cuales estén obligadas ambas partes.

b) **Rapidez**, este principio se refleja en todas aquellas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en que el legislador busca una pronta resolución; pues se considera que la justicia que es administrada de forma tardía es ineficaz.

c) **Economía**, en sí este principio es el de gratuidad, pues nos dice el autor que este principio es característico del derecho procesal laboral, toda vez que se debe considerar que en su mayoría, los que concurren ante los tribunales laborales son trabajadores que lo que pelean es su salario.⁵⁵

Aunque no lo toma como un principio del Derecho Procesal del Trabajo, el autor señalado, sí menciona el hecho de que en nuestra legislación laboral no se encuentre vigente la “paridad procesal”, y citando a otro autor (Julio Villarreal) nos dice que tal principio no tiene vigencia dado que “...es innegable que las partes se hallan colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades materiales, y

⁵⁵ BERMÚDEZ, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 20

permitir en nombre de la libertad que ambas actúen en el mismo plano sin compensar desventajas, significaría la consagración de un sistema inadecuado de justicia social. Por eso han debido arbitrarse normas que, ..signifiquen dentro de la litis, un remedio opuesto a la ventajosa situación en que casi siempre actúa el patrono..."⁵⁶

Una vez más volvemos a decir que no estamos de acuerdo en las razones que dan los autores para explicar el porque de la desigualdad procesal en los juicios laborales; de acuerdo al párrafo transcrito, se nos dice que la existencia de las desigualdades procesales en nuestra materia se debe a que se ha querido compensar las desigualdades económicas o materiales que tiene un trabajador frente al patrón, pero sí analizamos el proceso laboral y sus principios, nos daremos cuenta que las diferencias materiales y económicas existentes entre ambas partes no tienen nada que ver con el proceso, pues se trata de un proceso totalmente gratuito y que sí trata de compensar esas diferencias, un ejemplo claro es la designación de peritos de oficio cuando se requiere y así lo solicita el trabajador, situación que de ninguna manera se da con el patrón. Pero el hecho de que una demanda sea incompleta, vaga o imprecisa no repercute en la economía de un trabajador, pues por ninguna de esas situaciones realiza algún gasto y no se puede decir que sí repercute en la economía el hecho de que las Juntas no prevengan al trabajador, pues aún ni siquiera se sabe si ganará el trabajador.

⁵⁶ Ibid. p. 21

VII. Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.

Para entender un poco más lo que es la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo es necesario saber cual es el significado de la palabra “naturaleza”; el diccionario Larousse define a la palabra naturaleza como “la esencia o propiedad de algo, de un ser” y como “índole, carácter o condición”⁵⁷. Por lo que en este apartado trataremos de ver cuál es la esencia y/o carácter y/o condición de este Derecho. El determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo significa ubicarlo en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho.

El autor Francisco Ross nos dice que debido a que hay tratadistas que pretenden incluir una división o clasificación más, aparte de la ya existente de Derecho Público y Derecho Privado, se encuentra en revisión esta clasificación tradicional que ya conocemos, para incluir una nueva clasificación que es la de Derecho Social y que en esa división pretenden encuadrar al Derecho Procesal del Trabajo. Sin embargo este autor señala que el Derecho Procesal Laboral pertenece al Derecho Público toda vez que sus normas siempre serán del interés colectivo, dado el interés que tiene la sociedad en la impartición de justicia, además de que se hace notar la intervención del Estado

⁵⁷ Diccionario Larousse. décima ed., Ed. Larousse, México, 1999

mediante la aplicación del Jus Imperium que le da a las normas del Derecho Procesal el carácter de Orden Público.⁵⁸

El maestro Néstor de Buen al tratar de establecer cual es la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, menciona tres puntos importantes para tratar de ubicarlo, el primero de ellos es el carácter público de este derecho, en segundo lugar se encuentra su naturaleza imperativa y finalmente la autonomía del Derecho Procesal. Por lo que se refiere al primer punto (carácter público), el maestro Néstor de Buen dice que “por la intervención primordial del Estado, en pleno ejercicio de su soberanía y en desempeño de uno de los tres poderes autónomos que identifican a la democracia, el denominado Poder Judicial, la rama procesal, es esencialmente, derecho público”.⁵⁹

Por lo que respecta a su naturaleza imperativa, el derecho público está sustraído a la esfera de la acción de los particulares, sin que haya cabida para una regulación del proceso dejada a la voluntad de los particulares, aunque en algunas ocasiones puede existir un carácter dispositivo, como por ejemplo cuando un convenio entre las partes se vuelve obligatorio para la autoridad. En cuanto a la autonomía, el maestro De Buen señala que esta característica se

⁵⁸ ROSS, Gamez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p.19

⁵⁹ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 30

manifiesta en la función del Derecho Procesal del Trabajo de establecer una vía para lograr la eficiencia de los derechos materiales.⁶⁰

Para el Dr. Alberto Trueba, el Derecho Procesal del Trabajo es de naturaleza eminentemente social, pues es un derecho de lucha de clases, proteccionista de los trabajadores y reivindicatorio de los mismos. Su naturaleza es social, atendiendo a las causas que le dieron nacimiento, que son la lucha de clases y la reivindicación de la clase obrera.⁶¹

Finalmente encontramos las diversas tesis del Dr. Cipriano Gómez Lara respecto de cual es la naturaleza jurídica del Derecho Procesal, él nos dice que existen cinco escuelas o teorías para explicar la naturaleza jurídica de este derecho, y que son las siguientes:

1.- *Teoría contractualista.*- Esta teoría ve al Derecho Procesal como un contrato, en donde la parte demandada se incorpora por su voluntad a la contienda y existe una especie de pacto entre las partes para llegar a la sentencia. Sin embargo no es aceptada esta teoría, pues tiene en contra el que no puede explicar aquellos procesos en donde existe rebeldía por parte del demandado, además de que la obligatoriedad de los actos dentro del proceso no depende de la voluntad de las partes.

⁶⁰ Idem.

⁶¹ TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 76

2.- *Teoría del cuasicontrato.*- Esta teoría surge de las objeciones realizadas a la teoría del contrato, por lo que aquellos autores que sostenían esa teoría, dicen que dado que solo hay cuatro fuentes de las obligaciones y el Derecho Procesal no puede ser delito ni cuasidelito, entonces es un cuasicontrato. Para esta teoría son aplicables las mismas objeciones que para la teoría del contrato.

3.- *Teoría del proceso como una relación jurídica.*- Según el Dr. Cipriano Gómez Lara, esta posición es la más aceptada y difundida, y sólo cabe verificar si efectivamente, como en cualquier relación jurídica, en el Derecho Procesal surgen derechos y obligaciones entre las partes.

4.- *Teoría del derecho procesal como situación jurídica.*- Esta posición trata de desvirtuar a la teoría anterior, diciendo que es falso que entre las partes surgen derechos y obligaciones, ya que al decir del autor citado por el Dr. Gómez Lara, James Goldschmidt, en el proceso “...hay cargas, hay posibilidades, hay expectativas y el proceso es una situación de la cual se van a aprovechar los hábiles, los diligentes y van a sufrir consecuencias los torpes, los indolentes.”⁶²

5.- *Teoría del Proceso como Institución.*- Esta teoría tampoco ha tenido mucho éxito, debido a la amplitud de definiciones que existen

⁶² GOMEZ, Lara Cipriano. *Naturaleza Jurídica del Proceso*, Febrero 17 de 1997, Edit. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1997 p.41-42

de la palabra “institución”, por lo que este vocablo se considera multívoco y poco útil.

En nuestra opinión, coincidimos con el autor Francisco Ross, en el sentido de que el Derecho Procesal del Trabajo aún y cuando se encarga de regular el procedimiento para dirimir los conflictos suscitados entre trabajadores y patronos; la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo es de Derecho Público, además de los razonamientos expuestos por este autor, también porque en los conflictos laborales existe una relación jurídica de supra a subordinación entre los gobernados (trabajador y patrón) y el Estado y sus Autoridades, en donde ambos sujetos activos (trabajador y patrón) son titulares de derechos y garantías individuales, por lo la naturaleza del mismo es de Derecho Público.

VIII. Igualdad.

En un sentido gramatical, se entiende por **igualdad**: Relación entre dos cosas iguales 2. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo . 3. Matemáticamente, expresión de la equivalencia de dos cantidades.⁶³

⁶³ Selecciones Reader's Digest. Diccionario Enciclopédico Ilustrado. T.6, octava ed., México, 1977, p. 1910.

Otra definición más de la palabra igualdad, de acuerdo a la Enciclopedia Salvat es la siguiente: Conformidad de una cosa con otra en naturaleza, cantidad, calidad o forma. 2. Proporción y correspondencia que resulta de muchas partes que uniformemente constituyen un todo. 3. Ante la ley. Principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos. 4. De ánimo. Constancia y serenidad en los sucesos prósperos o adversos.⁶⁴

El ser humano como tal, es susceptible de ser titular de **tres tipos de igualdad**:

Igualdad Natural.- Que es aquella que poseemos todos los seres humanos, por el simple hecho de que nacemos iguales y libres.

Igualdad Real.- Es la que se adquiere de acuerdo con las circunstancias que nos rodean, tales como políticas, religiosas, económicas, etc.

Igualdad Jurídica.- Que es la que establece la posibilidad de que varias personas en un momento determinado sean sujetos de derechos y obligaciones.⁶⁵

⁶⁴ Enciclopedia Salvat Diccionario, T. 7, Ed. Salvat Editores S. A., México, 1978, p. 1759

⁶⁵ IZQUIERDO, Muciño Martha Elba. Garantías Individuales, Ed. Oxford, México, 2001, p. 30.

Para efectos del presente trabajo, obviamente el tipo de igualdad que nos interesa estudiar es la **igualdad jurídica**, por lo en seguida veremos las opiniones de algunos autores en relación a este tema.

El maestro Rolando Tamayo y Salmoran, escribió en el Diccionario Jurídico Mexicano que, refiriéndose a la igualdad en el campo del derecho, se puede considerar desde dos aspectos fundamentales: 1) como un ideal igualitario, y 2) como un principio de justicia.

Como ideal igualitario se mantiene prácticamente inalterable desde la formulación de los estoicos; su postura básica era: “vivir con arreglo a la naturaleza”. Con los estoicos surge el ideal ético de la humanidad que es, la igualdad de todos los hombres. Sobre la base de la naturaleza racional del ser humano se proclama la igualdad de griegos, bárbaros, aristócratas, plebeyos, libres y esclavos.

Para los jurisconsultos romanos, además del derecho positivo, también existían ciertos principios éticos referidos al derecho, los cuales constituían un patrón universal, más que natural, racional. Estos principios debían regir de *la misma forma* al género humano en todo tiempo y lugar. La exigencia racional es que debe haber un mismo derecho para todos los hombres y para todas las naciones o por lo menos, un conjunto de principios jurídicos racionales en que se basen todos los derechos.

En la Edad Media era inconcebible tratar el tema de la igualdad jurídica, pues esta idea de la igualdad jurídica era mantenida en ocasiones por los dogmas del cristianismo: “todos los hombres son iguales ante Dios”. Esto era así porque no existían instituciones que garantizaran la igualdad jurídica, aunque muchos fueron los intentos para garantizar este anhelo de igualdad, sin embargo la influencia del jusnaturalismo racionalista y la Revolución Francesa lograron la consagración de esta igualdad en la Declaración Francesa de los derechos del Ciudadano: “Los hombres nacen libres e iguales en derechos”.

La igualdad por otro lado, es considerada elemento fundamental de la justicia, la justicia únicamente puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en las mismas circunstancias y cuyas relaciones, en tales circunstancias son gobernadas por reglas fijas. Este requerimiento de igualdad no significa: “lo mismo para todos”, sino que, por un lado, los iguales deben ser tratados igual y por otro, los desiguales deben ser tratados teniendo en cuenta sus diferencias relevantes.

Continuando con la explicación que nos da el maestro Rolando Tamayo y Salmoran en el diccionario jurídico acerca de la igualdad jurídica, dice que ésta requiere de reglas fijas porque **su modificación, durante el proceso de valoración de las circunstancias, altera estas circunstancias en perjuicio o en beneficio de alguien;** motivo por el

cual las reglas fijas y la imparcialidad se vuelven elementos indispensables para entender los problemas de la igualdad jurídica. Por lo que deduce que el principio de la igualdad jurídica no significa sino que en las relaciones jurídicas no deben hacerse diferencias de trato sobre la base de ciertas consideraciones determinadas, tales como edad, raza, religión, etc.⁶⁶

La autora Martha E. Izquierdo, citando al escritor José R. Padilla dice que “la igualdad existe cuando las leyes que rigen a los hombres son generales, sin excepción. Esto significa que no conceden privilegios ni colocan a nadie en una posición de inferioridad...La igualdad, desde el punto de vista jurídico, se traduce en el hecho de que varias personas que se encuentran en una determinada situación tengan la capacidad de poseer los mismos derechos y obligaciones que emanan de dicha situación”⁶⁷.

El maestro Ignacio Burgoa, refiriéndose a la igualdad dice que “desde un punto de vista jurídico implica la posibilidad o capacidad que tiene una persona de adquirir derechos o contraer obligaciones, cualitativamente, propios de todos aquellos sujetos que se encuentren en su misma situación jurídica determinada”.⁶⁸

⁶⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, T. V, Op. Cit., p. 15-17

⁶⁷ IZQUIERDO, Muciño Martha Elba. Garantías Individuales, Op. Cit. p. 29,30

⁶⁸ BURGOA, Orihuela Ignacio. Las Garantías individuales, décimo novena ed., Ed. Porrúa, México, 1985, p, 254.

IX. Igualdad procesal.

Como en un tema anterior se dijo, y de acuerdo a las definiciones dadas por el maestro Ovalle Favela, el **proceso** es el *conjunto de actos* mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable. Y el **derecho procesal**, en un sentido objetivo, es el *conjunto de normas y principios jurídicos* que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.

Atendiendo a las definiciones antes referidas acerca de la igualdad, así como a las de derecho procesal y proceso, podemos decir que la **igualdad procesal** es la aplicación general y sin excepciones de las normas o principios jurídicos que regulan el proceso jurisdiccional, así como la integración y competencia de los órganos del Estado que interviene en el mismo, es el llevar a cabo todos y cada uno de los actos mediante los cuales se desarrolla el proceso a fin de concluir a un conflicto planteado entre las partes. También la podemos definir como la posibilidad o la capacidad de que las partes en un conflicto tengan las mismas oportunidades y derechos dentro del proceso para poder defender sus intereses, sin que exista diferenciación alguna, ya sea de

discriminación o de preferencias, ante las autoridades encargadas de dirimir conflictos, siendo esto así debido a que ambas partes están situadas en un plano de igualdad, pues están sujetas al mismo proceso, ante las mismas autoridades, etc.

El concepto de igualdad procesal, tiene tanta relevancia dentro del proceso, que incluso se le ha tomado como un principio del Derecho Procesal, tal y como se vio en apartados anteriores, por lo que a fin de reforzar esto volvemos a citar este principio de igualdad. De acuerdo con el profesor José Ovalle Favela el Principio de Igualdad de las Partes se encuentra consagrado en el artículo 13 Constitucional e impone al juez el deber de conferir a las partes las mismas oportunidades procesales para exponer sus pretensiones y excepciones, para probar los hechos en que basen éstas, así como para expresar sus propios alegatos y conclusiones.

Como hemos comentado anteriormente, la existencia de la igualdad procesal nos parece de gran relevancia dentro del proceso laboral, ya que como se ha dicho anteriormente, el hecho de que a una parte se le den mayores beneficios que a la otra, indudablemente crea una situación de desigualdad y disparidad, al no recibir el mismo trato, ya que debemos recordar que dentro de los órganos en donde se imparte la justicia y se aplica el derecho, las partes están en un plano de igualdad, sin importar determinadas características como lo son la edad, religión, situación económica, etc.

X. Suplencia de la queja.

La suplencia de la queja es una institución que pertenece al principio *iura novit curia*, que quiere decir que el juez conoce el derecho y debe aplicarlo aún cuando **las partes** no lo invoquen. La figura de la suplencia se introdujo originalmente en materia de amparo, después en materia penal y finalmente se extendió hacia el derecho laboral y al derecho agrario. Ésta se caracteriza por ser un conjunto de atribuciones que se confieren al juez para corregir los errores o deficiencias en que incurran los reclamantes que, por su debilidad económica y cultural carecen de debido asesoramiento.

El maestro José Dávalos nos explica que la suplencia en materia laboral, tiene como antecedente la suplencia de la queja que existe en materia de amparo, que aunque son figuras con modalidades y alcances distintos, ambas tienen como finalidad común la equidad y la justicia social. Este autor señala que el punto central de la suplencia de la demanda en materia laboral, es la obligación de la autoridad (Juntas de Conciliación y Arbitraje) de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus derechos, con base en la acción intentada y a los hechos planteados en la demanda.

La supletoriedad de la Junta, de acuerdo con el maestro José Dávalos se puede presentar de cuatro formas:

a) *En Prestaciones.*- Al admitir la demanda la Junta debe completar las prestaciones no exigidas por el trabajador y que deriven de la acción intentada y de los hechos expuestos.

b) *Señalar errores para que los corrija el trabajador.*- Cuando la Junta admite la demanda debe señalar al trabajador las irregularidades, imprecisiones, contradicciones y defectos que tenga la demanda para que dentro del término otorgado corrija las mismas.

c) *Corregir la demanda en la primera audiencia.*- Esta suplencia se considera que es complementaria de la anterior y se presenta en la etapa de Demanda y Excepciones, cuando el trabajador no aclaró las prevenciones que le formuló la autoridad, la Junta lo requiere para que en ese momento realice las aclaraciones pertinentes o de lo contrario la demanda se continuará con las fallas que tuviere.

En nuestro parecer esto más que una modalidad de la suplencia de la demanda, se trata más bien de una nueva oportunidad que tiene el trabajador de corregir aquellas fallas en su demanda, al haber hecho caso omiso a las prevenciones realizadas con anterioridad por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

d) *Advertencia de caducidad.*- Cuando un trabajador no haya realizado promoción alguna dentro del término de seis meses y dicha promoción sea necesaria para la continuación

del procedimiento, la Ley Federal del Trabajo señala que procederá la caducidad de la acción del trabajador, que se traduce en tener por desistido a éste de las acciones intentadas en su demanda y para prevenir esta situación el presidente de la Junta debe requerir al trabajador dentro del plazo de los tres primeros meses para que realice la promoción que impulse el procedimiento dentro de los tres meses siguientes.⁶⁹

Para el maestro José Dávalos la suplencia de la queja adquiere relevancia si consideramos que una falla técnica puede producir la pérdida de las prestaciones generadas durante muchos años de servicio e incluso la pérdida del empleo⁷⁰, a lo que nosotros agregaríamos, que una falla técnica por parte del defensor de la parte demandada, también podría originar una merma notable en su capital y hasta un deterioro en la capacidad de éste para poder seguir conservando fuentes de empleo, por lo que esta suplencia de la queja o demanda no debe ser exclusiva de los trabajadores, pues debemos recordar las definiciones anteriores de igualdad e igualdad procesal.

La suplencia de la queja (que en derecho laboral lo correcto es suplencia de la demanda) pertenece al proceso publicista, que sirvió para tratar de eliminar los excesos a los que se había llegado en el liberalismo. Hay una ampliación en los poderes del estado a través del

⁶⁹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. segunda ed., Ed. Porrúa, México, 1998, p. 422-424

⁷⁰ Idem.

juez, con un sentido tutelar y proteccionista de los intereses de las clases débiles. Respecto del proceso publicista, el autor Gómez Lara dice que “se trata de obtener la verdad material, sobre la verdad formal o ficticia... porque la creación, mera fabricación de verdades ficticias o formales, a través del proceso, constituye una verdadera degeneración de éste que sólo beneficia a los audaces, los hábiles y poderosos, pero no a quien carece de la defensa de un abogado conocedor y experimentado...”⁷¹

Con la aseveración del autor citado (Cipriano Gómez Lara) no estamos de acuerdo, porque nos parece totalmente subjetivo el decir que “solo beneficia a los audaces, a los hábiles y poderosos y no a los que carecen de un abogado conocedor y experimentado”, pues como se verá en líneas más adelante en materia laboral existe una Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que cuenta con personas y/o profesionistas con la licenciatura en leyes y que por ser una institución únicamente dedicada a cuestiones laborales, su personal debe tener conocimientos y sobre todos ser experimentados en la materia, por lo que los trabajadores no se encuentran carentes de abogados experimentados, y cualquier persona puede acudir a ellos pues no cobran por ninguno de los servicios que prestan a los trabajadores. La aseveración de que son experimentados se explicará cuando se trate el tema de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

⁷¹ GOMEZ, Lara Cipriano. Teoría General del Proceso, décima ed., Ed. Oxford, México, 2004, p. 61

CAPITULO II

ANTECEDENTES.

I. Origen del Derecho del Trabajo en México.

Una vez que hemos estudiado los conceptos generales de Derecho del Trabajo, Derecho Procesal, Derecho Procesal del Trabajo, etc., ahora nos remontaremos a los antecedentes que dieron lugar a nuestro Derecho del Trabajo y así tener una visión más amplia de cuales fueron los fines que se perseguían con su creación.

i. Época Colonial.

Uno de los primeros y de los más importantes antecedentes del Derecho del Trabajo se encuentra en la Época Colonial con las *Leyes de Indias*. Por época Colonial generalmente se entiende el periodo que existió desde la conquista de México y hasta la Independencia de éste. Antes de estas Leyes no se tienen muy claros los antecedentes de las

condiciones de trabajo que existían en el antiguo México, pero se cree debieron existir condiciones tales como jornadas de labores, monto de salarios, etc., para todos aquellos artesanos y obreros que no eran esclavos pero que prestaban sus servicios.

Estas leyes fueron creadas en España, inspiradas por la Reina Isabel la Católica, y estuvieron destinadas a proteger a los indios de América de la explotación que sufrían éstos por parte de los encomenderos. Estas leyes son la primera legislación de carácter social que se dictó en México y tal vez no sólo en México, sino en todos los países del mundo.

Las características de esta legislación son bastante avanzadas para su época, pues ya existían disposiciones referentes a las cuestiones laborales, como por ejemplo: 1) la idea de reducir las horas de trabajo; 2) el establecimiento, de manera expresa, de una jornada de labores de ocho horas; 3) descansos semanales; 4) pago de séptimos días; 5) protección al salario de los trabajadores; 6) protección a mujeres embarazadas; 7) establecimiento de una edad mínima para poder trabajar; 8) condiciones de trabajo seguras e higiénicas, etc. Disposiciones todas, que se encuentran en nuestra actual Ley Federal del Trabajo y que fue escrita siglos después de que se promulgaran las Leyes de Indias.

No obstante lo anterior, también tenía sus fallas, para muchos autores estas leyes son solamente un noble intento o un proyecto de legislación, pero que en realidad no tiene ninguna aplicación real y por el contrario son ajenas a la realidad, además de desiguales pues “no existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son mas bien medidas de misericordia”.⁷² Pero, a pesar de esto, se le toma como antecedente del Derecho del Trabajo en México por las disposiciones que, aunque hayan sido letra muerta, ya hacían alusión a los derechos que de manera mínima debían tener los trabajadores en sus centros de trabajo.

ii. La Revolución Mexicana de 1910.

Como ya se dijo anteriormente, las disposiciones que en un principio existieron en materia de trabajo eran letra muerta pues no tenían una aplicación real y dado que los trabajadores y en especial los campesinos seguían siendo maltratados y explotados, la inconformidad iba creciendo día a día. En los años de 1900 había una desigualdad social muy grande, pues entre la dictadura de Porfirio Díaz y los burgueses de esa época, los campesinos no tenían ninguna garantía y por el contrario eran tratados peor que animales de carga.

⁷² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., p. 39.

Debido a estas injusticias se suscitan dos hechos de gran importancia y que son antecedentes de la Revolución de 1910: la Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían un mejor salario y que se suprimieran los privilegios que les eran dados a los trabajadores extranjeros; y la segunda, fue la huelga realizada por los trabajadores de la industria textil en Puebla, debido a un reglamento que no respetaba los derechos de los trabajadores.

El 1° de Julio de 1906 el Partido Liberal Mexicano, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón lanza el Programa del Partido Liberal que para muchos autores es la base de la ideología de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional, y contiene la estructura básica de este artículo. Entre los puntos más importantes de este programa se encuentra el establecimiento máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo, prohibición del empleo de niños menores de catorce años, obligación de los patrones a pagar indemnizaciones en caso de accidentes, prohibición para los patrones de pagar a sus trabajadores en otra forma que no fuese en dinero, entres otros. Por este motivo es que para muchos autores este Plan es la base del 123 Constitucional.

Posteriormente, en 1910 Madero expide el Plan de San Luis, en donde se desconocía al régimen de Porfirio Díaz y se convocaba al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a introducir el principio

de la no-reelección. En este Plan se trataba el problema agrario que existía en ese tiempo y fue este punto el que le dio un giro a la Revolución de político a social. Desafortunadamente Madero no buscaba el bienestar de la Nación, sino solamente acceder él al poder, por lo que una vez estando en el poder defraudó los anhelos y las esperanzas de los campesinos e incluso atacó y reprimió al movimiento obrero a través de la prensa. Esto dio origen a otra rebelión que fue encabezada por Emiliano Zapata y en la que se buscaba que cada entidad del país luchara por sus derechos.

De la anterior rebelión surgió el Plan de Guadalupe que fue el plan que dio lugar al surgimiento de la Constitución de 1917, a la Primera Declaración de los Derechos Sociales y al Derecho del Trabajo en México. El Plan convocaba a una lucha armada con la finalidad de acabar con el régimen de Porfirio Díaz, repartir las tierras entre todo el pueblo, repartir e igualar las riquezas nacionales entre todos, el sufragio efectivo, la desaparición de los poderosos, etc. En 1914 Carranza adiciona y reforma el Plan de Guadalupe y surgen Leyes agrarias que favorecen la formación de la pequeña propiedad, disuelven los latifundios y restituyen a los pueblos las tierras de las cuales habían sido despojados, pero además, esta legislación mejora la condición de los trabajadores rurales, mineros y obreros.

iii. Declaración de los Derechos Sociales de 1917.

La declaración de los derechos sociales de 1917 fue una consecuencia de la Revolución de 1910; y que también tuvo su antecedente en las injusticias que sufrían los campesinos y obreros por parte de los que pertenecían a las clases privilegiadas. Antes de 1917 los Estados de la República Mexicana comenzaron a dictar sus propios códigos y en los cuales ya se contenían disposiciones relativas al derecho laboral.

En Aguascalientes se dictó un decreto en el cual la jornada de trabajo se reducía a nueve horas, el descanso semanal era obligatorio y existía una prohibición de reducir los salarios. En San Luis Potosí se fijaron salarios mínimos. En Tabasco se decretaron salarios mínimos, se redujo la jornada de labores a ocho horas y se cancelaron todas las deudas de los campesinos. En Jalisco se legisló sobre la jornada de trabajo, descansos semanales obligatorios, vacaciones, se redujo la jornada de labores a nueve horas, se prohibió el trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo, se estableció la teoría del riesgo de trabajo y se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En el estado de Veracruz se realizó una de las reformas que más resonancia tuvo en toda la República, se fijó una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias que eran sostenidas por empresarios, inspecciones en el trabajo. En el Estado de Yucatán se expidieron 5

leyes que se dieron a conocer con el nombre de las cinco hermanas, era una ley en materia agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. La ley del estado de Yucatán fue la que reconoció y declaró algunos de los principios que actualmente forman parte del artículo 123 Constitucional.

El 14 de Septiembre de 1916 Carranza promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, en el cual convocaba a elecciones para un Congreso Constituyente. El 19 de Septiembre se convocaron a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que se celebrarían en la Ciudad de Querétaro a partir del 1° de Diciembre y teniendo una duración máxima de dos meses. El 1° de Diciembre de 1916 Carranza inauguró las sesiones del Congreso presentando el proyecto de reformas con un discurso; discurso en el cual recordó la promesa de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

Con este Plan se quería implantar que todas las instituciones del progreso social estuvieran a favor de la clase obrera, que hubiera limitación en el número de horas de trabajo así como en el trabajo mismo para que el operario no agotara sus energías, responsabilidades para los patronos en casos de accidentes, seguros para enfermedades y vejez, entre otras cosas. Uno de los aspectos más importantes de este Proyecto fue la propuesta de adición al artículo 5 constitucional, en la cual se establecía que el contrato de trabajo sólo obligaría a prestar el

servicio convenido por un periodo que no excediera de un año, además de que en ningún caso podría extenderse la renuncia, pérdida o menoscabo de alguno de los derechos políticos y/o civiles. Y así fue como surgió la declaración de los derechos sociales de 1917.

II. Creación del Artículo 123 Constitucional.

De las discusiones que surgieron en las sesiones celebradas por el Congreso Constituyente de Querétaro es que nace el artículo 123 Constitucional. Para la aprobación de las modificaciones realizadas al artículo 5 Constitucional se inició un debate en el cual se inscribieron varios oradores, unos en contra y otros tantos a favor. Uno de estos oradores (Manjarrez) hizo alusión a que la Revolución que se había vivido se había vuelto social al intervenir los obreros, campesinos, etc. Y por tanto pedía que se dictará no solamente un artículo que hablara de los derechos y de la situación de los trabajadores, sino que se dictara todo un título en la Constitución.⁷³

De esta petición realizada por Manjares en combinación con los discursos de los demás oradores fue como surgió el texto del artículo 123 Constitucional. Se retiró el dictamen sobre el proyecto de adición al artículo 5 Constitucional y se preparó un nuevo proyecto para este

⁷³ DE BUEN, L. Néstor. "Derecho del Trabajo", Op. Cit., p. 334.

artículo así como para otro que también tuviera derechos a favor de los trabajadores. Este proyecto se terminó el 13 de enero de 1917 y el 23 de enero en una de las sesiones ordinarias se presentaron a discusión los textos de los artículos 5° y 123 Constitucional. Para el artículo 123 se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados, dando como resultado el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores.

Para algunos autores el artículo 123 se encuentra fundado en los principios revolucionarios del marxismo, principalmente en la lucha de clases y en otras teorías que llevan a la transformación económica de la sociedad burguesa. Este artículo reconoce la lucha de clases, acepta la teoría de que sólo el trabajo produce el valor de las cosas, admite la tesis de la plusvalía al limitar la jornada de trabajo y establecer condiciones favorables para los trabajadores, condena la propiedad privada, entre otras cosas.⁷⁴

El texto original el artículo 123 incluía 30 fracciones en las cuales se incluían preceptos con garantía mínimas para los trabajadores y no se dividía en un apartado “A” y en un apartado “B” como actualmente se encuentra, pero a lo largo de la historia a sufrido varias reformas y adiciones.

⁷⁴ *Íbid*, p. 343.

La *primera reforma* afecto a la fracción XXIX y al artículo 73 fracción X, teniendo por objeto federalizar la legislación laboral toda vez que se considero que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada Estado de la Republica. También se reformó la fracción XXIX para declarar que era de utilidad publica la expedición de la Ley del Seguro.

Segunda Reforma, la fracción IX se adicionó para establecer que si las comisiones especiales para fijar los salarios mínimos no llegaban a un acuerdo entonces la determinación final la haría la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Tercera Reforma, se reformó la fracción XVIII para eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, que conforme al texto original no podían ejercer ese derecho.

Cuarta Reforma, fue una doble reforma, se modificó la fracción X del artículo 73 para crear a nivel constitucional una jurisdicción federal laboral. Y también se adicionó la fracción XXXI al artículo 123 para señalar los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponderían por excepción a las autoridades federales.

Quinta Reforma, esta fue una de las reformas más importantes, pues en ésta se adicionó el apartado "B" al artículo 123, en la cual se

incorporó a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios y cuenta con 14 fracciones para referirse a los empleados del gobierno. Y quedando el apartado “A” para hacer alusión a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general a todo contrato de trabajo.

Sexta Reforma, ésta fue una adición a la fracción IV del apartado “A” para aclarar el sentido de esta fracción, pues se consideraba que había una discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta del Congreso de la Unión.

Séptima Reforma, esta es una de las reformas más importantes realizadas al apartado “A” del artículo 123, pues afectó muchas de las fracciones de este apartado. La *fracción II* se adicionó para impedir el trabajo de los menores de 16 años después de las diez de la noche. La *fracción III* se reformó para elevar la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años. En la *fracción VI* se establecieron los salarios mínimos profesionales y se modificó el sistema para la determinación de los salarios mínimos, los cuales se fijaron por zonas económicas. En la *fracción IX* se señalaron las bases para un sistema diferente en cuanto a participación de utilidades. Las *fracciones XXI y XXII* se reformaron para establecer la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el patrón sin causa justificada pueda dar por terminada la relación de trabajo y se fijaron casos de excepción de forma reglamentaria para poder terminar a relación de trabajo. Finalmente la *fracción XXXI* se

adicionó con una relación de nuevas empresas para determinar la jurisdicción federal en los conflictos de trabajo.

Octava Reforma, se modificó la fracción XII del apartado “A” para establecer un sistema diferente en materia de casa habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda y declara de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo. Este precepto dio origen a la seguridad social habitacional.

Novena Reforma, se reforman y adicionan las fracciones XI inciso f), XII y XIII del apartado “B” referentes al derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado.

Décima Reforma, solamente se modifica el párrafo inicial del apartado “B”.

Undécima Reforma, se modifican las fracciones II, V, XI, XXV y XXIX para consagrar el principio de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías.

Duodécima Reforma, se reforma la fracción XXXI del apartado “A” para atribuir a la jurisdicción federal el conocimiento de los asuntos relacionados con industria automotriz, productos químicos,

farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

Decimotercera Reforma, se incorpora a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII. Se adiciona con una nueva fracción XIII que establece la obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Decimocuarta Reforma, se reformó nuevamente la fracción XXXI del apartado “A”.

Decimoquinta Reforma, se adicionó un párrafo inicial al proemio, estableciendo el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el trabajo.

Decimosexta Reforma, se adicionó al apartado “B” la fracción XIII bis que incorpora a dicho apartado a los trabajadores de las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 Constitucional, es decir, los trabajadores bancarios.

Decimoséptima Reforma, se reformó la fracción VI del apartado “A” que establece salarios mínimos por zonas geográficas, suprime el salario mínimo para el campo y encarga sólo a una comisión nacional su fijación.

Decimoctava Reforma, se reformaron las fracciones XXI del apartado “A” y la fracción XIII bis del apartado “B”. La primera para incluir en el inciso a), subinciso 22 los servicios de banca y crédito. La segunda para conservar exclusivamente respeto de las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, la condición de trabajadores del régimen burocrático.

Después de todas estas reformas y adiciones que ha sufrido el artículo 123 Constitucional, actualmente cuenta con un apartado “A” el cual comprende XXXI fracciones y el apartado “B” que tiene XIV fracciones. Siendo este artículo (123) en su apartado “A” la base de la Ley Federal del Trabajo que rige en toda la República Mexicana. Y el apartado “B” es el que da vida y regula a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

III. Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el anteproyecto de Constitución que presentó Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo; sin embargo este anteproyecto fue desechado y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para dictar leyes en materia laboral, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. En la Sesión

Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, el Presidente Portes Gil, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 y la del proemio del artículo 123 constitucional para que sólo el Congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición de algunos senadores, este proyecto fue aceptado y el 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas.

El primer proyecto del Código Federal del Trabajo se presentó en julio de 1929, pero este proyecto fue rechazado por la oposición de las agrupaciones obreras, que se fundaba en dos aspectos: 1) los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, y 2) en la antipatía hacia Portes Gil.

Al segundo proyecto para crear una legislación en materia laboral, ya no se le llamo "Código" sino "Ley", fue formulado por una comisión que tomó en consideración para prepararlo, las conclusiones de una Convención Obrero-patronal que fue organizada por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo. Esta Ley fue promulgada el 18 de Agosto de 1931, y en el artículo 14 transitorio de esta Ley se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

Esta Ley se divide en once títulos y 685 artículos; aunque en realidad eran más artículos porque se le incorporaron algunos relativos

al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en el reparto de utilidades de las empresas, así como a los trabajos de las mujeres y de los menores y de las tripulaciones aeronáuticas.

El título primero se refiere a las disposiciones generales; el título segundo se refiere al contrato de trabajo; el título tercero al contrato de aprendizaje; el título cuarto a los sindicatos; el título quinto a las coaliciones, huelgas y paros; el título sexto a los riesgos profesionales; el título séptimo a la prescripción; el título octavo a las autoridades de trabajo y su competencia; el título noveno se refería al procedimiento ante las Juntas; el título noveno a las responsabilidades y el título undécimo a las sanciones. Cabe destacar que de los once títulos, el segundo es el más amplio de todos, puesto que en este título además de tratarse todo lo relativo al derecho individual del trabajo también se regula el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior del trabajo.

La Ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue bastante reformada y adicionada. Entre algunas de las reformas más importantes realizadas a esta Ley se encuentran las siguientes:

1. En 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.

2. Por Reforma del 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día como descanso semanal.

3. La Reforma del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

4. En 1941 se modificaron varios preceptos sobre el derecho de huelga.

5. El 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Para el maestro Néstor De Buen “independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga...”⁷⁵

La Ley de 1931 recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón-trabajador como un contrato, el artículo 17 de la misma señalaba que contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su

⁷⁵ Ibid. p. 359.

dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida. Las consecuencias de este contrato eran obligar a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley. También se concebía al derecho común como fuente formal del Derecho del Trabajo y por tanto en muchos casos se pretendió invocar al Código Civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo.

IV. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Los proyectos para reformar la ley de 1931 se iniciaron desde el año de 1960; en este año el entonces Presidente López Mateos designó una comisión para preparar un anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. Esta comisión se integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, con los Presidentes de las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje y con el Dr. Mario De la Cueva.

Esta comisión se dio cuenta de que para poder formular este anteproyecto debían reformarse las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, relativas a la edad mínima para la prestación de servicios de los menores, al establecimiento de los salarios mínimos, al sistema para la fijar la participación de los trabajadores en el reparto de utilidades, la

estabilidad en el empleo y la fijación de la competencia de las autoridades locales y federales.

Una vez aprobadas las reformas de las fracciones antes citadas, en 1967, siendo Presidente Gustavo Díaz Ordaz designó a una segunda comisión para que prepararan un segundo proyecto. En 1968 este proyecto ya estaba terminado, por lo que se envió una copia del mismo a todos los sectores que estaban interesados para que realizaran sus observaciones, motivo por el cual el Presidente invitó a las diferentes clases sociales para que reunidos con la comisión, se facilitara la redacción del proyecto que iba a ser presentado al Poder Legislativo. En esta reunión la postura que adoptó la clase patronal fue de un rotundo rechazo a las reformas, pues consideraban que sólo debían realizarse reformas en el aspecto procesal y no en cuestiones de prestaciones o de condiciones de trabajo, en cambio la clase trabajadora se decía satisfecha con esas reformas, pero consideraban que podían mejorar para otorgar mayores beneficios a esta clase.

Con las observaciones realizadas por los patrones, los trabajadores y otros sectores, la Comisión redactó el proyecto final, el cual en diciembre de 1968 el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados y por segunda vez se reunieron los representantes de patrones y trabajadores para realizar observaciones y en donde la clase patronal presentó un estudio ante las comisiones de las cámaras que dividieron en tres partes: *aspectos no objetables*, *aspectos*

objetables y aspectos inaceptables, en el cual hacían referencia a situaciones que no traían mayor beneficio a los trabajadores, en las que no estaban totalmente de acuerdo y aquellas que de forma rotunda no podían aceptar.

Terminada la reunión con los trabajadores y patronos, los diputados y senadores intercambiaron impresiones con la comisión respecto del proyecto. Resultando una Ley en la cual la iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero con las modificaciones que introdujo el poder legislativo se restringieron muchos de los beneficios que la Iniciativa había concedido a los trabajadores.⁷⁶ Finalmente esta Ley entró en vigor el 1° de mayo de 1970.

La Ley de 1970 tiene su fundamento en las ideas de los artículos 27 y 123 de la Constitución, en donde se contienen la declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, por lo que es importante hacer mención en que esta ley y sus antecesoras tuvieron su origen no sólo en la lucha de los ideales de la clase obrera, sino también de la clase campesina, que actualmente no se les considera como trabajadores e incluso tienen su propia ley, que es la Ley Agraria.

En la exposición de motivos de la Ley se señala lo siguiente: “...la doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p.57.

naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen..."⁷⁷

La distribución de materias en esta Ley es mucho más lógica que la contenida en la de 1931. Se divide en dieciséis títulos con 819 artículos nominales y 13 artículos transitorios, aunque en realidad el número de artículos es superior pues se deben agregar los relativos a la capacitación y al adiestramiento que comprenden del artículo 153-A al 153-X; los que regulan el trabajo de los médicos residentes que van del 353-A al 353-I; los que regulan a los trabajadores universitarios que van del 353-J al 353-U; los relacionados con los riesgos profesionales y la capacitación y el adiestramiento, del artículo 539-A al 539-F; cabe hacer mención que esta distribución u organización de los artículos se realizó en una reforma posterior. Dentro de los artículos que se encuentran

⁷⁷ BRICEÑO, Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985, p. 113.

derogados se encuentran el 168 y 169 relativos al trabajo de las mujeres; del 452 al 458, 460 al 465, 467, 468, 470 y 471 del capítulo de huelga.

Los dieciséis títulos tratan la siguiente temática: el primero se refiere a los principios generales; el segundo a las relaciones individuales de trabajo; el tercero a las condiciones de trabajo; el cuarto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones; el quinto al trabajo de las mujeres y de los menores; el sexto a los trabajos especiales; el séptimo a las relaciones colectivas de trabajo; el octavo a las huelgas; el noveno a los riesgos de trabajo; el décimo a la prescripción; el undécimo a las autoridades de trabajo y servicios sociales; el duodécimo al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el decimotercero a los representantes de los trabajadores y de los patrones; el decimocuarto al nuevo derecho procesal del trabajo; el decimoquinto al procedimiento de ejecución y el decimosexto a las responsabilidades y sanciones.

V. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

Las últimas reformas importantes a la Ley Federal del Trabajo de 1970 entraron en vigor a partir de 1° de mayo de 1980, estas reformas fueron eminentemente procesales y al día de hoy continúan vigentes.

Surgen a partir de la iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo que presentó en 1979 el Presidente José López Portillo a consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, esta iniciativa reubicaba y reformaba los artículos relativos al procedimiento de huelga y también agregó un último párrafo al artículo 47 de la Ley, en el cual establece la obligación para el patrón de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. También aumenta el número de artículos de la ley de 891 a 1,010. Y a decir del maestro Néstor de Buen “lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La **igualdad de las partes** dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta”.⁷⁸

A continuación presentamos algunas de las partes más importantes de la exposición de motivos de la reforma procesal de 1980, con el fin de tener una visión clara del origen de dichas reformas, así como de la intención del legislador.

Comienza la exposición de la siguiente forma: *“Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas...En materia de justicia*

⁷⁸ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 135

tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que así misma se ha dado, requiriéndose nuevas formas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 constitucional y que es responsabilidad de los tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia.

El proyecto que presento a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad; eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes...se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador actor; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de pruebas, donde se incluye la de inspección, subsanando así una omisión de la Ley actual....

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados...pero en cualquier caso es un hecho que nacional e internacional admitido, que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principio simplifican el uso de los juicios...

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y

sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aún cuando no pueden considerarse como equivalentes.

Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la ley. En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario: los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio.

Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados de alto contenido social, conviertan el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto...

La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, **de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna FALLA TÉCNICA con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal**

vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

*De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa. **No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta ley.***

Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo.

Finalmente, en el capítulo de principios procesales, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción y de objetivos que caracteriza al Estado y que se

expresa, entre otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos.”⁷⁹

Este proyecto de reformas a la Ley fue aprobado y se promulgó el 30 de diciembre de 1979, publicándose en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980, para entrar en vigor el primero de mayo de ese mismo año.

Es importante hacer notar que estas reformas y la exposición de motivos, tienen más de 20 años y las condiciones de trabajo eran muy distintas a las actuales y sobre todo la forma de llevar el derecho procesal, por lo que en la actualidad un trabajador que quiera demandar no se encuentra en la total desprotección que señala la Ley y la exposición de motivos.

⁷⁹ TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 425-428.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO.

Las Leyes en cada país son distintas, por lo que en este capítulo analizaremos el marco jurídico mexicano con relación al problema que se plantea en el presente trabajo y de igual forma se hará una comparación con leyes de otros países para notas la diferencias entre las mismas.

I. El artículo 133 Constitucional.

Como es sabido, la Constitución es la ley fundamental o suprema que rige en un país y en la cual tienen su base los distintos ordenamientos que existen en la demarcación, tiene por objeto organizar los poderes públicos así como proteger ciertos derechos individuales.

Para el maestro Covian Andrade la Constitución en *sentido material* es “el conjunto de normas jurídicas supremas de un Estado

que se estructura por una parte dogmática y otra orgánica. La primera consagra las garantías individuales y la segunda establece la división de poderes”.⁸⁰ Y en un *concepto formal* la constitución “es un documento en el que se incluyen esas normas supremas del Estado que se distinguen de las demás que integran el orden jurídico positivo porque para su modificación o derogación se requiere la observancia de un procedimiento más complejo y lento que el que se utiliza para los mismos efectos, tratándose de cualquiera otra norma jurídica, el cual está determinado precisamente en la carta o documento constitucional.”⁸¹

El maestro Covian Andrade nos explica que la fusión de los dos conceptos, tanto formal como material, nos conduce al concepto clásico de Constitución, la cual se basa en dos principios: la supremacía constitucional y la rigidez constitucional. Entendiéndose por supremacía constitucional el que en la estructura jurídica de un Estado, la ley máxima o suprema es la Constitución. Y por rigidez constitucional se entiende el hecho de que para reformar, adicionar o modificar la Constitución se requiere de un procedimiento más complejo de aquel que se utiliza para reformar la legislación ordinaria; se le denomina rigidez en contraposición a la flexibilidad.

⁸⁰ COVIAN, Andrade Miguel. *Teoría Constitucional*. Ed. Centro de Estudios de Ingeniería Política y Constitucional, A.C., CEDIPC., segunda ed., primera re., México, 2002, p, 15.

⁸¹ Idem.

Para efectos de este trabajo, el principio que nos interesa más es el de la Supremacía Constitucional, el cual tiene su fundamento y se encuentra plasmado en el artículo 133 Constitucional.

El principio de Supremacía Constitucional de acuerdo con el Doctor Ignacio Burgoa, denota una cualidad de nuestra Carta Magna que se traduce en el hecho de que la Constitución es el ordenamiento básico de toda la estructura jurídica, es el cimiento; por lo tanto, al ser la Constitución la Ley Primaria, la ley fundamental, también es la fuente de validez formal de todas las normas secundarias que componen el Derecho. La Constitución al ser la Ley Fundamental es al mismo tiempo la Ley Suprema, la fundamentalidad y la supremacía son conceptos inseparables que denotan las cualidades concurrentes en toda Constitución jurídico-positiva.⁸² Lo cual significa que por ser la Constitución la Ley suprema y fundamental del estado, las leyes secundarias de un ordenamiento legal deben estar acorde con ésta y no oponerse, violar o contradecir lo establecido en la misma, ya que de lo contrario “la ley que provoque estos fenómenos carece de ‘validez formal’, siendo susceptible de declararse ‘nula’, ‘inválida’, ‘inoperante’ o ‘ineficaz’ por la vía jurisdiccional o política que cada orden constitucional concreto y específico establezca.”⁸³

⁸² BURGOA, Orihuela Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano, Ed. Porrúa, octava ed., México, 1991, p. 358.

⁸³ Ibid. p. 359

Como dijimos anteriormente, el principio que estamos estudiando en este apartado se encuentra plasmado en el artículo 133 Constitucional que a la letra dice:

“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”⁸⁴

El maestro Burgoa señala que de la redacción de la primera parte del artículo antes transcrito se podría entender que se otorga la característica de la supremacía no sólo a la Constitución, sino también a la Leyes que emanen del Congreso así como a los Tratados Internacionales que celebre el Presidente con la aprobación del Senado; sin embargo esto no es así, ya que tanto las leyes como los tratados para tener el carácter de supremos deben estar acorde con lo que establece la Constitución y por tanto no ser contrarios a la misma; de donde se desprende que la Constitución está por encima de las Leyes surgidas del Congreso así como de los Tratados al tener su fuente en la misma. “El principio de supremacía constitucional implica que la

⁸⁴ MARTINEZ, Morales Rafael I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada, Ed. Oxford, cuarta ed., México, 2004, p. 226

Constitución tiene en todo caso preferencia aplicativa sobre cualquier disposición de índole secundaria que la contraríe, principio que tiene eficacia y validez absoluta tanto por lo que respecta a todas las autoridades del país, como por lo que atañe a todas las leyes constitucionales.”⁸⁵

Es importante mencionar que la propia Constitución establece los mecanismos necesarios para hacer que este principio de Supremacía Constitucional se cumpla, es por ello que a lado de este principio se encuentra el “Rigidez”, el cual significa que para que la Constitución pueda ser reformada, modificada o adicionada, se debe seguir un procedimiento especial y no aquel que se sigue para reformar cualquier ley secundaria; con esto se garantiza que la Constitución conserve la Supremacía que le caracteriza al no ser fácilmente reformada a la par que las Leyes secundarias.

Continuando con el estudio del Principio de Supremacía Constitucional, el autor Enrique Sánchez Bringas apunta que la Constitución tiene dos características, siendo la primera de ellas el crear el orden normativo y sustentar su validez, y la segunda es su contenido político; dentro de la primer característica de la Constitución se encuentran la supremacía, la fundamentalidad y la inviolabilidad de ésta. Y refiriéndose al principio de Supremacía Constitucional señala que éste “reafirma el carácter de norma constituyente que la carta

⁸⁵ BURGOA, Orihuela. Derecho Constitucional Mexicano, Op. Cit. p. 366

magna tiene, porque inicia el orden jurídico de un Estado nacional, determina la validez de las normas que derivan de ellas...es decir, el principio supone, por una parte, que en ese orden normativo no puede existir una norma superior a la Constitución que lo inició y, por otra parte, que ninguna otra norma de las que integran el orden jurídico del Estado puede alcanzar el rango o posición jerárquica de la Constitución.”⁸⁶

Este mismo autor, Enrique Sánchez, nos explica que dentro de este principio de Supremacía Constitucional los rangos normativos que existen en nuestro sistema son los siguientes:

1) *Primer Lugar*: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2) *Segundo Lugar*: Jurisprudencia, resoluciones de controversias constitucionales y de acciones de inconstitucionalidad que definen la validez de otras normas jurídicas.

3) *Tercer Lugar*: Tratados Internacionales suscritos por el titular del Poder Ejecutivo Federal y aprobados por el Senado de la República, siempre que estén de acuerdo con la Constitución.

⁸⁶SÁNCHEZ, Bringas Enrique. Derecho Constitucional, octava ed., Ed. Porrúa, México, 2003, p. 191

4) *Cuarto lugar*: Leyes, reglamentos y convenios federales; constituciones, leyes, reglamentos y convenios de los Estados; y Estatutos de Gobierno, leyes, reglamentos y convenios del D.F.⁸⁷

Una opinión más respecto del principio que estamos tratando es la que nos da el autor Jorge Carpizo, quién señala que por medio del principio de supremacía plasmado en el artículo 133 constitucional “se dispone que la Constitución es la ley suprema, es la norma cúspide de todo el orden jurídico, es el alma y la savia que nutre y vivifica el derecho, es la base de todas las instituciones y el ideario de un pueblo. Supremacía Constitucional significa que una norma contraria -ya sea material o formalmente- a esa norma superior no tiene posibilidad de existencia dentro de ese orden jurídico.”⁸⁸

Como podemos observar de las citas realizadas a los autores consultados, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la Ley Suprema del país, de acuerdo con lo establecido en el artículo 133 del mismo ordenamiento, y al ser la Ley Suprema ninguna Ley o Tratado puede colocarse en un rango superior a ésta, y más aún, para ser válidos deben estar acorde con los preceptos de la Constitución o de lo contrario carecen de validez. En relación con este tema resultan útiles las siguientes tesis:

⁸⁷ Ibid. p. 202

⁸⁸ CARPIZO, Jorge. “Estudios Constitucionales”, 4ª ed., Ed. Porrúa, México, 1994, p. 1

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I Segunda Parte-1

Página: 394

LEYES, PRINCIPIO DE JERARQUIA NORMATIVA (DE LAS), ESTABLECIDO POR EL ARTICULO 133 CONSTITUCIONAL. No es correcta la apreciación de que una ley reglamentaria de algún precepto constitucional, como lo es la Ley del Seguro Social, sea, por naturaleza propia, jerárquicamente superior a otros ordenamientos generales, como también lo son las leyes orgánicas, las leyes ordinarias o códigos de materias específicas, y para demostrar lo ineficaz de tales argumentaciones, es conveniente precisar que la relación de subordinación que puede existir entre dos cuerpos normativos generales resulta, como consecuencia lógica, de la posibilidad de creación con que cuente cada uno de ellos, así, la norma que prevé, y determina en sus disposiciones la creación de otra, es superior a esta última; la creada de acuerdo con tal regulación, inferior a la primera. El orden jurídico, especialmente aquí cuya personificación constituye el estado, no es, por tanto, una dispersión de ordenamientos anárquicamente subordinados entre sí, y a gusto de los gobernantes, sino que es indudablemente, una verdadera jerarquía que se integra con base en diversos niveles. La unidad de esas normas hallase constituida por el hecho de que la creación de las de grado más bajo, se encuentra determinada por otras de nivel superior, cuya creación es prevista a su vez, por otra todavía más alta, hasta llegar a la norma primaria o fundamental que

representa, siempre, la suprema razón de validez de todo orden jurídico. Las normas generales creadas por órganos legislativos constituidos, representan un nivel inmediatamente inferior al de la Constitución de la República en el orden jerárquico del derecho. Esa es precisamente la intención del constituyente manifiestamente expresada en el texto del artículo 133 constitucional, al señalar específicamente la frase "...las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella..." así, tales ordenamientos guardan, frente a la misma, una distancia de subordinación natural, lo cual no acontece como regla general, entre las distintas especies de leyes creadas por el Congreso de la Unión pues para que eso existiera sería menester, como sucede en el caso de la norma fundamental, que una ley secundaria determinara en su articulado, la creación de otro ordenamiento, cualquiera que sea su denominación (ley orgánica, ley ordinaria, ley reglamentaria o código), para estar entonces en la posibilidad de hablar de una verdadera relación jerárquica de superior a inferior entre dos distintos tipos de cuerpos normativos generales, situación que no acontece en el caso de la ley del Seguro Social que no contiene, en sus disposiciones, previsión expresa respecto de la creación de la Ley Aduanera, razón por la cual, sin importar que una sea ley reglamentaria y otra ley ordinaria no existe condición alguna de subordinación que las relacione, guardando entera independencia entre si y compartiendo su mismo nivel jerárquico, respecto del orden normativo del que han emanado. En otras palabras, en observancia del principio instituido por el constituyente en el texto del artículo 133 de la Carta Magna, y toda vez que no ha sido la Ley del Seguro Social la razón de creación, ni tampoco dispuso el origen de la Ley Aduanera, su igualdad jerárquica es evidente, sin ser posible, válidamente

hablando, pretender subordinar una a la otra por el solo acontecimiento de que la primera, Ley del Seguro Social, reglamente específicamente una fracción del apartado A del artículo 123 constitucional, y la otra sólo regula una determinada materia, como lo es en el caso, la Ley Aduanera.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 233/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. lo. de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alberto Pérez Dayán.

Octava Época

Instancia: Pleno

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 60, Diciembre de 1992

Tesis: P. C/92

Página: 27

LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUIA NORMATIVA. De conformidad con el artículo 133 de la Constitución, tanto las leyes que emanen de ella, como los tratados internacionales, celebrados por el ejecutivo Federal, aprobados por el Senado de la República y que estén de acuerdo con la misma, ocupan, ambos, el rango inmediatamente inferior a la Constitución en la jerarquía de las normas en el orden jurídico mexicano. Ahora bien, teniendo la misma jerarquía, el tratado internacional no puede

ser criterio para determinar la constitucionalidad de una ley ni viceversa. Por ello, la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria no puede ser considerada inconstitucional por contrariar lo dispuesto en un tratado internacional.

Amparo en revisión 2069/91. Manuel García Martínez. 30 de junio de 1992. Mayoría de quince votos. Ponente: Victoria Adato Green. Secretario: Sergio Pallares y Lara.

El Tribunal Pleno en su sesión privada celebrada el martes diecisiete de noviembre en curso, por unanimidad de dieciocho votos de los señores ministros Presidente Ulises Schmill Ordoñez, Carlos de Silva Nava, José, Trinidad Lanz Cárdenas, Miguel Montes García, Noé Castañón León, Felipe López Contreras, Luis Fernández Doblado, Victoria Adato Green, Samuel Alba Leyva, Ignacio Moisés Cal y Mayor Gutiérrez, Clementina Gil de Lester, Atanasio González Martínez, José Manuel Villagordoa Lozano, Fausta Moreno Flores, Carlos García Vázquez, Mariano Azuela Güitrón, Juan Díaz Romero y Sergio Hugo Chapital Gutiérrez: aprobaron con el número C/92, la tesis que antecede; y determinaron que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. Ausentes: Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. México, Distrito Federal, a dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y dos.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

CONTROL DIFUSO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LAS LEYES. Del artículo 133 de la Carta Magna, se deriva el principio de supremacía constitucional, según el cual una norma secundaria contraria a la ley suprema, no tiene posibilidad de existencia dentro del orden jurídico. Asimismo, se desprende de dicho numeral, el llamado control difuso del Código Político que implica el que todo juzgador, federal o local, tiene el indeclinable deber de preferir la ley de leyes a cualquier otra aplicación de normas secundarias que la contraríen; es decir, toda vez que la Constitución es la ley suprema, ningún precepto puede contradecirla y como a los juzgadores les corresponde interpretar las leyes para decir el derecho, a la luz de ese numeral cimero, éstos tienen el inexcusable deber de juzgar de conformidad o inconformidad de la ley secundaria con la fundamental, para aplicar o no aquélla, según que al código político le sea o no contraria. El control difuso de la constitucionalidad de las leyes, no ha sido aceptado por la doctrina jurisprudencial. Los Tribunales de Amparo se han orientado por sostener que, en nuestro régimen de derecho debe estarse al sistema de competencias que nos rige, según el cual sólo el Poder Judicial de la Federación puede hacer declaraciones de inconstitucionalidad y no tiene intervención alguna la justicia local en la defensa jurisdiccional de la Constitución aun en el caso del artículo 133 de la misma, en relación con el 128 del propio ordenamiento, que impone a los juzgadores la obligación de preferir a la Ley Suprema, cuando la ley del estado o local la contraría, ya que, de acuerdo con los

artículos 103 de la ley suprema y primero de la Ley de Amparo, la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las leyes, es de la competencia exclusiva de los Tribunales Federales de Amparo, y los tribunales locales carecen en absoluto de competencia para decidir controversias suscitadas con ese motivo. Ahora bien, aun cuando el Tribunal Fiscal de la Federación, no sea un tribunal local; sin embargo, también carece de competencia para decidir sobre cuestiones constitucionales, ya que es un tribunal sólo de legalidad, en los términos del Código Fiscal de la Federación y de la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación, por lo que, de conformidad con el artículo 104 del precepto cimero, sólo compete al Poder Judicial Federal juzgar de las controversias que surjan contra los actos de los demás Poderes de la Unión y si bien el mismo precepto prevé la existencia de Tribunales Administrativos, pero cuyas resoluciones o sentencias pueden ser revisadas, en último extremo, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, iría contra la división de poderes que establece el artículo 49 constitucional, que el Tribunal de Anulación en México tuviese competencia para conocer de la constitucionalidad de una ley expedida por el Poder Legislativo, ya que el Poder Ejecutivo, a través de "su tribunal", estaría juzgando actos emitidos por el Poder Legislativo. En estas condiciones, no le asiste razón a la quejosa en el sentido de que, en los términos del artículo 133 multicitado, el Tribunal Contencioso Administrativo debió examinar el concepto de nulidad donde planteaba el argumento relativo a la "ineficacia" de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal por carecer del refrendo de los Secretarios de Estado, a que se refiere el artículo 92 de la Carta Magna ya que el Tribunal Fiscal carece de competencia para pronunciarse sobre tales cuestionamientos

porque el argumento de m,rito no es, en absoluto, de contenido meramente legal, aun cuando el requisito del refrendo también se encuentre contemplado en una ley ordinaria, sino que alude a la constitucionalidad de dicha ley, pues si se sostuviera que la misma es "ineficaz" por carecer del refrendo, como pretende la quejosa, la consecuencia seria su no aplicabilidad en el caso concreto por ser contraria a la Ley Suprema, cuestionamiento que, lógicamente, es de naturaleza constitucional, sobre el cual el Tribunal Contencioso Administrativo no puede pronunciarse.

Amparo directo 1157/85. Offset e Impresos, S. A. 14 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Maria Guadalupe Saucedo Zavala.

II. La garantía de igualdad del artículo 13 Constitucional.

Antes de comenzar con el estudio de la garantía de igualdad consagrada en el artículo 13 constitucional, es necesario dar una definición de lo que son las garantías individuales.

El autor Ariel Alberto Rojas Caballero, citando a otros autores, comenta que la palabra garantía ha sido tomada del derecho privado, en donde la garantía es un contrato accesorio que tiene como finalidad lograr el cumplimiento efectivo de las obligaciones estipuladas en un

pacto principal. En el Derecho Público ha significado diversos tipos de seguridad o protecciones a favor de los gobernados dentro de un estado de derecho, es decir, dentro de una entidad política estructurada y organizada jurídicamente.⁸⁹

Por lo que para este autor las garantías individuales son “las seguridades, respaldos o afianzamientos que el Estado Mexicano otorga a los derechos humanos, de tal suerte que, todos los gobernantes se encuentran compelidos a asegurar el cabal respeto a estas prerrogativas esenciales”⁹⁰. Estas garantías individuales no deben confundirse con las garantías constitucionales; las primeras de ellas como ya se dijo son el respaldo a los derechos de los hombres, en cambio las garantías constitucionales son los medios *procesales*, que están dirigidos a la reintegración del orden constitucional cuando el mismo ha sido transgredido por los órganos de poder.

Para la autora Martha Izquierdo las garantías individuales “son las que protegen al individuo en sus derechos, ya que éste puede hacer todo lo que excepto lo que la ley le prohíbe...el fin de las garantías individuales es proteger al individuo contra cualquier acto de autoridad que viole o vulnere algún derecho consagrado en la ley...Son derechos inherentes a la persona humana en virtud de su propia

⁸⁹ ROJAS, Caballero Ariel Alberto. Las garantías individuales en México, Ed. Porrúa, México, 2002, p. 46

⁹⁰ Ibid. p. 47,48

naturaleza y de las cosas que el Estado reconoce, respeta y protege mediante un orden jurídico y social”.⁹¹

El maestro Burgoa Orihuela sostiene que el concepto de garantía individual se compone de los siguientes elementos:

A) Relación jurídica de supra a subordinación entre el gobernado (sujeto activo), y el Estado y sus autoridades (sujetos pasivos).

B) Derecho público subjetivo que emana de dicha relación a favor del gobernado.

C) Deber jurídico correlativo a cargo del Estado y sus autoridades, consistente en respetar el consabido derecho y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica del mismo (objeto).

D) Previsión y regulación de la citada relación por la Ley Fundamental (fuente).

Las garantías individuales, de acuerdo con el maestro Burgoa, son la consagración jurídico-positiva de estos elementos, en el sentido de que se invistan de obligatoriedad e imperatividad para atribuirles respetabilidad por parte de las autoridades estatales y del propio Estado.⁹²

⁹¹ IZQUIERDO, Muciño Martha Elba. Garantías Individuales, Op. Cit., p. 14,15

⁹² BURGOA, Ignacio. Las garantías Individuales, Op. Cit., p. 187

Como notas importantes a las garantías individuales cabe destacar el hecho de que éstas tienen como fuente formal de las mismas a la propia Constitución; tienen por objeto los derechos humanos y se clasifican en garantías de *igualdad, libertad, seguridad jurídica y propiedad*. Las garantías individuales por emanar de la Constitución se encuentran investidas de los mismos principios de ésta, que son los principios de supremacía y de rigidez, lo cual se traduce en que las garantías tienen prevalencia sobre cualquier norma o ley secundaria que se les contraponga y por tanto prevalencia de aplicación, esto de acuerdo con el principio de supremacía consagrado en el artículo 133 constitucional; de igual forma participan del principio de rigidez al no poder ser modificadas o reformadas por el poder legislativo ordinario, sino por un poder extraordinario; y se tiene como función esencial el establecer limitaciones a las autoridades, ya sea limitaciones de contenido, materiales o de procedimiento.

Las garantías individuales en nuestro país son de aplicación general, es decir cualquier persona ya sea física o moral tiene derecho a disfrutar de las garantías que la Constitución establece; esto de acuerdo con lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 1º de la Constitución, que consagra una garantía de igualdad y que a la letra dice “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”.

El alcance de lo establecido en el artículo 1° Constitucional es que todas las personas que se encuentren en territorio nacional, ya sean personas físicas o morales tiene derecho a gozar de las garantías que otorga la Constitución, motivo por el cual las autoridades no pueden establecer tratos discriminatorios respecto del goce de las garantías.

Para la autora Martha Izquierdo el artículo 1° Constitucional consagra una garantía de igualdad que tiene “como centro de atención al ser humano y sin prescindir de su situación racial, económica o cultural, puesto que la igualdad jurídica se traduce en el mismo tratamiento normativo para todos los sujetos”.⁹³

Por su parte el autor Alberto Rojas respecto de la garantía que consagra el artículo 1° de la Constitución y refiriéndose en general a las garantías individuales dice que estas garantías “establecen, en términos generales, limitaciones de contenido o materiales que implican que en ningún caso la autoridad pueda establecer trato diferente frente a los gobernados que se ubiquen en las mismas situaciones jurídicas; el cumplimiento del deber jurídico correlativo que involucra las garantías de igualdad se traduce entonces en la ausencia de trato discriminatorio e inequitativo”.⁹⁴

⁹³ IZQUIERDO, Muciño Martha. Garantías Individuales, Op. Cit. p. 31

⁹⁴ ROJAS, Caballero Ariel Alberto. Las garantías individuales en México., Op. Cit. p. 93

Ahora bien, otra garantía de igualdad consagrada en la Constitución es la que establece el artículo 13, el cual dice lo siguiente: “Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley. Subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares en ningún caso y por ningún motivo podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al Ejército. Cuando en un delito o falta del orden militar estuviese complicado un paisano, conocerá del caso la autoridad civil que corresponda”.

El maestro Burgoa Orihuela sostiene que este artículo contiene varias garantías de igualdad, tales como 1) nadie puede ser juzgado por leyes privativas, 2) nadie puede ser juzgado por tribunales especiales, 3) ninguna persona o corporación puede tener fuero, 4) ninguna persona puede gozar de más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley; todas estas garantías o hipótesis que se encuentran plasmadas en el artículo 13 constitucional evidentemente se refieren a igualdades jurisdiccionales, es decir a igualdad de trato frente a las autoridades que se encargan de aplicar las leyes y dirimir conflictos; sin embargo de las garantías comprendidas en el artículo en cuestión, la que nos interesa para efectos del presente trabajo es la hipótesis que se refiere a las leyes privativas. Para el maestro las leyes privativas son aquellas

que no reúnen las características que toda ley debe contener tales como el ser creadoras, modificadoras, extintivas o creadoras de situaciones jurídicas abstractas, es decir impersonales y generales; las leyes privativas por el contrario se dirigen a un grupo o individuo determinado.⁹⁵

Por su parte la autora Martha Izquierdo precisa que leyes privativas son aquellas que no cumplen con las características que deben tener todas las leyes y que son: la generalidad, la abstracción y la impersonalidad; por lo que las leyes privativas son aquellas que se aplican a un grupo determinado o a una situación especial, por lo que quebrantan el principio de igualdad a que alude el artículo 13 constitucional. Así también nos dice que de acuerdo a los criterios jurisprudenciales, el artículo 13 constitucional “tiene como finalidad colocar en igualdad de condiciones a todos los individuos, cualquiera que sea su categoría, rango o condición...Así, con estos principios se impide al legislador establecer privilegios o diferencias en razón del origen de clase, estrato y condición social de las personas”.⁹⁶

En relación con este mismo precepto constitucional, el autor Alberto Rojas argumenta que la intención de los autores de este precepto fue la de “establecer la plena igualdad de los mexicanos, atacando sus manifestaciones jurídicas más claras: las leyes privativas,

⁹⁵ BURGOA, Orihuela Ignacio. Las Garantías Individuales, Op. Cit. p. 281

⁹⁶ IZQUIERDO, Muciño Martha. Garantías Individuales, Op. Cit. p. 45

los tribunales especiales, los fueros y los emolumentos que no sean contraprestación de servicios públicos y que no estén establecidos por la ley...La preocupación del Constituyente de 1857 fue la de establecer la igualdad de los mexicanos, pero en un aspecto concreto: el de la jurisdicción. Esto es...el consagrar la igualdad frente a la Ley y frente a los tribunales”.⁹⁷

De los criterios y opiniones antes transcritos podemos concluir que la garantía de igualdad que se consagra en el artículo 13 constitucional se refiere a la igualdad jurisdiccional, dentro de la cual se encuentra obviamente la igualdad procesal que se traduce en que toda persona ya sea física o moral, que se encuentren dentro de un proceso a fin de dirimir una controversia, deben tener los mismos derechos y oportunidades dentro del proceso, independientemente de la situación política, económica, cultural, religiosa, etc. A fin de reforzar lo que se ha dicho respecto de las garantías de igualdad y sobre todo de la garantía establecida en el artículo 13 Constitucional se transcriben las siguientes jurisprudencias:

Novena Época

Instancia: Primera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XIV, Diciembre de 2001

⁹⁷ ROJAS, Caballero. Ariel Alberto. Las garantías individuales en México, Op. Cit. p. 111

IGUALDAD. LIMITES A ESTE PRINCIPIO. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todos los hombres son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacionalidad, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de manera que los poderes públicos han de tener en cuenta que los particulares que se encuentran en la misma situación deben ser tratados igualmente, sin privilegio ni favor. Así, el principio de igualdad se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación, y si bien es cierto que el verdadero sentido de la igualdad es colocara los particulares en condiciones de poder acceder a derechos reconocidos constitucionalmente, lo que implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta, ello no significa que todos los individuos deban ser iguales en todo, ya que si la propia Constitución protege la propiedad privada, la libertad económica y otros derechos patrimoniales, está aceptando implícitamente la existencia de desigualdades materiales y económicas; es decir, el principio de igualdad no implica que todos lo sujetos de la norma se encuentren siempre, en todo momento y ante cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad, sino que dicho principio se refiere a la igualdad jurídica, que debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio (o privarse de un beneficio) desigual e injustificado. En estas condiciones, el valor superior que persigue este principio consiste en evitar que existan

normas que, llamadas a proyectarse sobre situaciones de igualdad de hecho, produzcan como efecto de su aplicación la ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas, o bien, propicien efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares, lo que se traduce en desigualdad jurídica.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI Segunda Parte-1

Tesis: I. 2o. A. J/22

Página: 357

GARANTIA DE IGUALDAD ANTE LA LEY. ALCANCES DE LA (ARTICULO 13 CONSTITUCIONAL). El error en que hubiera incurrido la autoridad al conceder un beneficio, en modo alguno legitima a otros aspirantes para exigir un tratamiento igual, ya que la garantía de igualdad establecida en el artículo 13 constitucional estriba en que se aplique la ley a todos los casos que se encuentran comprendidos dentro de la hipótesis normativa, sin distinción de personas, lo cual no tiene el alcance de que se otorgue a todos los que lo soliciten, el mismo beneficio que indebidamente se le haya dado a alguien, si no procede de conformidad con la ley, aun cuando su situación sea la misma.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1436/87. Acesco Instalaciones, S. A. 17 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Amado Yáñez. Secretario: Rolando González Licona.

Amparo directo 1556/87. Hierro y Perfiles, S. A. de C. V. 25 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Amado Yáñez. Secretario: Miguel de J. Bautista Vázquez.

Amparo directo 1532/88. Termoplásticos de México, S. A. 30 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Amado Yáñez. Secretario: Miguel Ángel Cruz Hernández.

Amparo en revisión 1722/89. Línea Deportiva Internacional, S. A. de C. V. 15 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Ma. del Consuelo Núñez de González.

Amparo directo 922/90. Transautos sin Rodar, S. A. de C. V. 22 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Amado Yáñez. Secretario: Miguel Ángel Cruz Hernández.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Septiembre de 1997

Tesis: P. CXXXV/97

Página: 204

IGUALDAD. LAS GARANTIAS PREVISTAS EN EL ARTICULO 13 CONSTITUCIONAL LA CONSAGRAN, EN EL ASPECTO JURISDICCIONAL, PROHIBIENDO LAS LEYES PRIVATIVAS, LOS TRIBUNALES ESPECIALES Y LOS FUEROS. De la interpretación histórica del artículo 13 constitucional, y particularmente del debate que suscitó el mismo precepto de la Constitución de 1857, se desprende que la teleología de tal norma es la de consagrar la plena igualdad ante la ley, eliminando las manifestaciones más evidentes que atentan contra ella, como son las leyes privativas, los tribunales especiales y los fueros; de lo que se sigue que la igualdad que consagra el citado precepto se refiere a un aspecto específico: el de la jurisdicción. Así, el artículo 13 constitucional proscribe la aplicación de "leyes" que no sean generales, abstractas y permanentes; de tribunales distintos a los ordinarios creados por la ley con competencia gen,rica y jurisdicción diferente para las personas, en función de su situación social.

Amparo directo en revisión 698/96. Emilio Ocejo Gutiérrez y otra. 4 de agosto de 1997. Unanimidad de diez votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

III. Análisis del segundo párrafo del artículo 685 de la LFT.

El artículo 685 de la Ley Federal del trabajo establece lo siguiente:

“Art. 685.- El proceso de derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

Tal y como lo indica el rubro de este apartado, del artículo antes transcrito la parte que nos interesa para efectos de este trabajo es la segunda, en la cual se establece que cuando la demanda de un trabajador este incompleta la Junta subsanará de oficio, y cuando sea obscura vaga o imprecisa entonces la Junta prevendrá a la parte actora para que aclare su demanda, esto de acuerdo a lo que establece el

artículo 873 de la propia Ley Federal del Trabajo, al cual nos remite el artículo 685.

Cuando se trató el tema de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, se dijo que uno de los preceptos que contenía el mayor número de principios era el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y dentro de estos principios se encuentran dos en particular que han causado controversias y diferencias de opinión. A saber, se trata del *principio de suplencia* de la demanda en donde la Junta de Conciliación y Arbitraje actúa de oficio y se presenta cuando la demanda de un trabajador no contiene todas las prestaciones que de acuerdo con los hechos narrados en su escrito le corresponde.

El segundo principio que se contiene en este artículo es el *principio subsanador* que se da cuando el trabajador en su demanda incurre en contradicciones o en algún defecto u omisión respecto de los hechos que está narrado o bien que ejerza acciones contradictorias, como por ejemplo que demande la indemnización constitucional por despido injustificado y también demande la reinstalación a su trabajo, en este caso la Junta debe prevenirlo para que aclare cual es su pretensión; situación similar se observa cuando el trabajador no especifica por ejemplo las condiciones con las cuales desempeñaba sus labores al servicio del patrón, en este caso la Junta también debe prevenirlo.

El autor Juan B. Climent Beltrán propone en relación a estos principios que cuando la Ley habla de “la acción” intentada por el trabajador, se refiere a la acción como pretensión reclamada, que no es otra cosa más que el derecho material que exige en su demanda y no así a la acción entendida como la facultad de promover la actividad del órgano jurisdiccional; por lo que con este principio se trata de integrar la demanda del trabajador con las prestaciones que se desprendan de los hechos expuestos en su demanda, lo que significa aplicar las consecuencias jurídicas de los mismos. Pero en caso de que el trabajador omita en su demanda ejercitar la acción correspondiente conforme a los hechos narrados, o bien ejercite acciones contradictorias, entonces la Junta debe requerirle para que aclare cuál es la acción que está reclamando, pues la Junta no puede variar la acción intentada por el actor o de lo contrario incurriría en un exceso. Continúa diciéndonos este autor que la finalidad de este artículo es que la demanda se plantee conforme a los hechos expuestos, y corresponderá al trabajador subsanar la acción, que es cosa distinta a subsanar una demanda incompleta, incorporando las prestaciones omitidas.⁹⁸

Por lo que respecta al segundo principio contemplado en la segunda parte de este artículo 685 y que se refiere a la aclaración de la demanda oscura e irregular, y que otros autores lo identifican como el

⁹⁸ CLIMENT, Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencias, vigésima ed., Ed. Esfinge, México, 2000, p. 448

principio subsanador; el autor Juan Climent sostiene que en este supuesto la Junta no subsana de oficio la demanda, sino que requiere al trabajador para que la aclare; aquí ya no incumbe a la junta suplir o subsanar la demanda, sino que tal facultad únicamente corresponde al trabajador; en caso de que el trabajador no aclare su demanda no corresponde ninguna sanción, únicamente la Junta resolverá con las constancias con que cuente.⁹⁹

Tal y como lo hemos manifestado en líneas anteriores, no estamos de acuerdo con estos principios consagrados en la segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, porque a nuestro parecer brinda mayores beneficios a los actores dentro del juicio al suplirle la demanda con las prestaciones omitidas por el actor y al prevenir cuando nota irregularidades o contradicciones en la demanda; situación que creemos va en contra de lo que disponen las garantías de igualdad antes estudiadas, de forma específica esta segunda parte del artículo 685 es contraria a lo establecido por el artículo 13 constitucional porque de ninguna forma respeta y cumple con la igualdad jurisdiccional que pretendió consagrar el legislador de 1857. Debemos recordar que las garantías que consagra la Constitución Política son las mismas para todos, toda persona tanto física o moral que se encuentre en territorio mexicano, independientemente de sus circunstancias particulares, tiene derecho a gozar de las garantías que consagra la Constitución sin que ninguna Ley las pueda restringir.

⁹⁹ Ibid. p. 449

Cuando comentábamos las garantías individuales se dijo que toda vez que éstas emanaban de la Constitución eran participes de los mismo principios que aquélla, es decir, tiene supremacía frente a cualquier Ley y así también no pueden ser modificadas conforme al procedimiento para reformar las demás leyes. Luego entonces, si la Constitución es el ordenamiento supremo por excelencia y otorga las mismas garantías a todo individuo sin importar raza, religión, situación económica, etc, y el artículo 13 Constitucional establece la garantía de igualdad jurisdiccional que se traduce en el mismo tratamiento a las personas frente a la ley y frente a los tribunales, y obviamente esta garantía se hace extensiva a todos los gobernados; entonces la segunda parte del artículo 685 es una norma carente de validez y contraria a los principios otorgados por la propia Constitución, pues no otorga las mismas oportunidades y tratamiento a los patrones frente a los trabajadores, ya que tiene un trato desigual entre unos y otros; pues en toda la Ley Federal del Trabajo no existe artículo alguno en donde se establezca que al patrón se le va a prevenir en caso de que exista alguna omisión o irregularidad en su contestación de demanda, situación que se traduce en ventajas de los trabajadores frente a los patrones y por tanto en una total ausencia de igualdad jurisdiccional, lo cual insistimos es contrario a lo que establece la Carta Magna en sus artículos 1 y 13.

Es muy importante que no se confundan conceptos e ideas que se han manifestado en líneas anteriores, ya que por ejemplo, al definir lo

que es la igualdad, decíamos que la igualdad es considerada como un elemento fundamental de la justicia y que la justicia únicamente puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en las mismas circunstancias y cuyas relaciones, en tales circunstancias son gobernadas por reglas fijas. Así también decíamos que la igualdad no significa: “lo mismo para todos”, sino que, por un lado, los iguales deben ser tratados igual y por otro, los desiguales deben ser tratados teniendo en cuenta sus diferencias relevantes. Sin embargo no hay que perder de vista que dentro del proceso laboral estas desigualdades que puede haber entre patrones y trabajadores ya fueron eliminadas, pues como veremos líneas adelante existe una Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuyos integrantes son Licenciados en Derecho, conocedores de la rama laboral y que se dedican a dar asesoría y representación gratuita a los trabajadores; también se encuentra el hecho de que el proceso laboral es totalmente gratuito y en caso de ser necesario un perito, la Junta le asigna un perito al trabajador sin costo alguno; motivos por los cuales aseguramos que las diferencias económicas han desaparecido cuando las partes están en proceso.

Además no debemos dejar de lado que el Derecho Procesal en general tiene principios ya establecidos, y al ser el Derecho Procesal del Trabajo una rama del Derecho Procesal en general participa de los mismos principios dentro de los cuales se encuentra el Principio de la Igualdad Procesal basado en el artículo 13 Constitucional, tal y como quedó precisado en el capítulo II de este trabajo. Por lo que se insiste

en que el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo es contrario a la garantía de igualdad consagrada en el artículo 13 de la Carta Magna.

IV. Similitud del segundo párrafo del artículo 873 de la LFT con el segundo párrafo del artículo 685 de la LFT.

Un artículo más en la Ley Federal del Trabajo que brinda mayores garantías a los trabajadores frente a los patrones es el artículo 873 de la misma Ley, artículo que va relacionado con la segunda parte del 685, pues éste último nos remite al primero en tratándose de la oscuridad que haya en la demanda de los trabajadores

El artículo 873 establece: “Art. 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado

copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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

Como podemos apreciar, la segunda parte de este artículo es muy similar a la segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo; ambos preceptos hablan de las deficiencias de la demanda que deben ser prevenidas en favor del trabajador. La diferencia fundamental estriba en que en el artículo 685 se hace mayor énfasis al supuesto de una demanda incompleta en cuanto a que no comprenda todas las *prestaciones* que de acuerdo con la narración de los hechos de su demanda le correspondan; en cambio el artículo 873 se refiere a las deficiencias de la demanda en cuanto a que ésta sea vaga o imprecisa, como por ejemplo que ejerza acciones contradictorias o que no precise las condiciones de trabajo y que sean fundamentales para lo que reclama el actor, en este caso como sólo el trabajador sabe como eran sus condiciones de trabajo o en su caso la acción que quiere ejercitar es

por ello que la Junta lo previene a fin de que precise las vaguedades o contradicciones en que incurra.

Para el Doctor Baltasar Cavazos, estos dos artículos de la Ley Federal del Trabajo se contradicen, ya que a decir de él, ya sea que la demanda este incompleta o bien que contenga contradicciones u oscuridades, en ambos casos existen irregularidades, por lo que si un trabajador omite el reclamar algo a lo que tiene derecho, incurre en una irregularidad y entonces se presentan los siguientes problemas: ¿Qué es lo que deben de hacer las Juntas? ¿Subsanar la demanda al admitirla como lo previene el artículo 685?, o bien ¿prevendrá al trabajador para que éste la subsanen un plazo de tres días como lo indica el 873?; por lo que para el Dr. Baltazar Cavazos las Juntas no deben incurrir en apresuramientos innecesarios y para no convertirse en Juez y en Parte, deben de prevenir al propio trabajador para que sea él mismo el que subsane su demanda.¹⁰⁰

A diferencia de lo que señala el Dr. Baltasar Cavazos, para nosotros estos dos artículos no se contradicen ni se contraponen, sino que se complementa uno con el otro para lograr un beneficio procesal a favor del trabajador; uno haciendo hincapié a la suplencia de la demanda al agregar prestaciones que no hayan sido reclamadas y que de acuerdo a la demanda correspondan, y el otro haciendo énfasis a la

¹⁰⁰ CAVAZOS, Flores Baltasar. Et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, trigésima ed., Ed. Trillas, México, 2001, p. 485

prevención que se hará al trabajador cuando haya contradicciones u oscuridades en su demanda. Por lo que a nuestro parecer este artículo también se contrapone a lo establecido por los artículos 1 y 13 Constitucionales, pues al igual que el artículo 685 en su segundo párrafo crea una ventaja procesal a favor del trabajador, sin que dicha ventaja u oportunidad se le conceda al patrón; lo cual evidentemente se traduce en una desigualdad procesal que se contrapone por completo a lo establecido por el artículo 13 de la Constitución. En realidad para este artículo caben las mismas críticas que se realizaron al 685 en líneas anteriores, pues al igual que el artículo 685 en su segundo párrafo es una norma contraria a el ordenamiento Supremo de nuestro país: la Constitución Política.

V. Fracción II del artículo 878 de la LFT.

En relación con el tema que estamos tratando, respecto de la suplencia y la prevención a la demanda que opera a favor del trabajador, la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, también reglamenta algo al respecto y más aún otorga una segunda oportunidad, lo cual nuevamente es alejado a lo establecido por la garantía de igualdad consagrada en el artículo 13 Constitucional.

Este artículo señala lo siguiente: “ Art. 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.-...

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;...”

Como se puede observar nuevamente la Ley Federal del Trabajo establece un precepto en donde otorga beneficios procesales al trabajador por encima de la otra parte, que en el caso concreto es el patrón y sin que los mismos operen para ambas partes, pues sólo operan en beneficio del trabajador. Y más aún en esta fracción se da la oportunidad al trabajador de ampliar o modificar su demanda, circunstancia que demuestra lo inequitativo del proceso, pues al patrón en ningún artículo se le dan las oportunidades que al trabajador, la Ley es muy clara al respecto de cómo debe ser la contestación a la demanda, en este mismo artículo (878) establece lo siguiente:

“...III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al

actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversias, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;...”

Mientras el trabajador tiene derecho a ampliar, adicionar o modificar su demanda, tal y como lo establece la fracción segunda del artículo a discusión, y más aún mientras se le da una segunda oportunidad para que realice las precisiones que la Junta le haya requerido; el demandado (patrón) únicamente tiene derecho a contestar la demanda y sólo tiene una oportunidad y en caso de que no conteste algún hecho se le tendrá por admitido. Situación que insistimos es totalmente alejada a la garantía de igualdad consagrada en el artículo 13 de la Carta Magna, que establece que debe haber igualdad jurisdiccional, igualdad que de acuerdo al artículo 1º del mismo ordenamiento se hace extensivo a todas las personas que se encuentren en territorio mexicano, sean personas físicas o morales. Y más aún, esta disposición de la igualdad jurisdiccional se debe cumplir

por el simple hecho de que es una norma plasmada en el ordenamiento máximo legal de nuestro sistema jurídico y por tanto las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo no deben contrariar a las garantías que establece la propia Constitución.

Por las anteriores consideraciones es que afirmamos que tanto los artículos 685 y 873 ambos en sus segundos párrafos, así como el 878 en su fracción II de la Ley Federal del Trabajo son contrarios a la garantía de igualdad consagrada en el artículo 13 Constitucional, pues la protección que pretenden hacia los trabajadores por considerarse una clase socialmente débil, se vuelve una violación a las garantías consagradas en el ordenamiento máximo legal que es nuestra Constitución. De acuerdo al principio de Supremacía Constitucional ninguna ley ni ordenamiento puede estar por encima de la Constitución, y cualquier norma que sea contraria a lo establecido por ésta carece de validez y en consecuencia es violatoria de garantías.

VI. Derecho Comparado.

Hemos querido incluir legislaciones de otros países para reforzar la afirmación de que en el proceso laboral no debe haber diferencias entre trabajadores y patrones, sino por el contrario debe haber total igualdad, ya que insistimos, el trabajador no tiene que realizar un solo

gasto con motivo del juicio laboral que entable en contra de su patrón. Además la protección a la clase trabajadora existe desde el momento en que tiene derecho a demandar cuando alguno de sus derechos los sienta afectados, al tener derecho a un salario mínimo, a una jornada máxima de labores, a asesoría y representación gratuita, etc. Por lo que estas desigualdades excesivas en beneficio del trabajador no deben ser.

En **El Salvador**, que es un país centroamericano y en vías de desarrollo al igual que México, aunque su legislación laboral es demasiado parecida a la de nosotros, en el capítulo referente al Derecho Procesal hacen un cambio drástico que en nada se asemeja a nuestro capítulo del Derecho Procesal. Y a pesar de ser un país en vías de desarrollo y que evidentemente tienen al grupo débil de las clases sociales, que son los trabajadores, no incurren en excesos de proteccionismo y por el contrario sí buscan una igualdad en los procesos. En ese país se llama “**Código de Trabajo de El Salvador**” y lo relativo al proceso se establece en el Libro Cuarto titulado Derecho Procesal del Trabajo.

En este Código de trabajo en el capítulo de Derecho Procesal del Trabajo se establece la jurisdicción de cada juez; quienes pueden ser representantes de los trabajadores; cuáles son los requisitos de toda demanda; también contemplan la prevención de la demanda cuando ésta sea imprecisa, sólo que en esta legislación se aplican sanciones más severas para el caso de que el trabajador no desahogue la prevención;

también se establece la forma en la que debe realizarse los emplazamientos; existe audiencia de conciliación; etc., en realidad esta legislación es muy parecida a la de nuestro país, pero nos llaman la atención aquellos artículos que se alejan por completo a lo que establece nuestra legislación laboral mexicana; ya que en este país sí aplican una igualdad jurisdiccional, tal y como a continuación se verá.

Un primer artículo de este Código de Trabajo de El Salvador establece: “Art. 381.- Si la demanda no contuviere los requisitos enumerados y que fueren necesarios por razón de la naturaleza de la acción o acciones ejercitadas, el juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente. Dicha orden deberá cumplirse dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la resolución respectiva. **Si aquella no fuere atendida en el término señalado, se declarará inadmisibile la demanda.** La subsanación podrá hacerse en forma verbal si así lo deseara el interesado...”¹⁰¹.

“Art. 383.- La modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la hora señalada por el juez para la audiencia conciliatoria. En este caso se dejará sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citará nuevamente a las partes”¹⁰²

¹⁰¹ Código de Trabajo de El Salvador, publicado el 31 de julio de 1972.

¹⁰² Idem.

Es evidente la diferencia que existe entre este Código y el nuestro; en nuestra legislación el actor de un juicio tiene oportunidad hasta tres veces de cambiar hechos en su demanda, un primer momento es cuando presenta la demanda, un segundo es cuando la Junta le requiere para que precise su demanda en caso de ser oscura o contradictoria, un momento más es en la celebración de la etapa de demanda y excepciones, en donde el actor puede aclarar, ampliar o modificar su escrito de demanda, y sí por algún motivo el actor hizo caso omiso a las prevenciones de la Junta, entonces en ese momento de demanda y excepciones se le volverá a requerir para que realice las aclaraciones pertinentes. En cambio en el Código con el que comparamos a nuestra legislación da una sola oportunidad para que el trabajador modifique su demanda, y también contempla que para el caso de que el trabajador no precise alguna omisión que notare el juez, entonces no será admisible su demanda. Con esto podemos darnos cuenta que a pesar de que en las relaciones obrero patronales, los trabajadores son considerados la clase débil, esto no quiere decir que se tengan consideraciones en exceso con ellos que nos lleven a una desigualdad total en el procedimiento.

Una muestra más de que en este Código de El Salvador existe una igualdad procesal son los artículo 392 y 395, que señalan lo siguiente: “Art. 392.- Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda.

Si sólo se lograre conciliación parcial, el demandado deberá contestar sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

La contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el día siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 395 y 414, inciso 3°...

Si el demandado no contestare dentro del término establecido en este Código, se le declarará rebelde; se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.

Art. 395.- Si el demandado hubiere tenido justo impedimento para contestar la demanda dentro del término de ley, podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaración de rebeldía, que se le reciba prueba sobre dicho impedimento. En este caso se abrirá a pruebas el incidente por dos días y vencido el término el juez dictará la resolución procedente.

Si se reconociere el justo impedimento, el demandado deberá contestar la demanda dentro de los dos días siguientes al de la notificación respectiva".¹⁰³

Resulta claro que las desigualdades económicas no tienen porque ser desigualdades procesales, insistimos en que para el desarrollo de un juicio no cuenta si el patrón tienen recursos económicos y el

¹⁰³ Idem.

trabajador no, pues la situación económica no decide a favor de quien van a resolver los tribunales.

En nuestra legislación no existe un solo artículo en donde se de oportunidad a favor de los patrones, como lo vimos en líneas anteriores, el patrón sólo tiene derecho una vez de contestar la demanda y si no lo hace se le tiene por contestada en sentido afirmativo, sin tener oportunidad una segunda ocasión, como en el Código de El Salvador, por ejemplo. Y mucho menos se le previene en caso de que haya omitido dar contestación a algún hecho, en este caso se le tiene por confesado el hecho que haya omitido contestar.

Un ejemplo más de que las desigualdades económicas existentes entre patrones y trabajadores no deben afectar la igualdad que debiera existir en el procedimiento ante los tribunales laborales, lo es la **Ley Laboral de Argentina** en donde tampoco existen privilegios en exceso a favor de los trabajadores, tal y como existen en nuestra legislación. La Ley Laboral de Argentina, regula la forma en como se desarrollará el procedimiento a partir del artículo 65, este artículo establece los requisitos que debe satisfacer una demanda, tales como ser presentada por escrito y contener el nombre y el domicilio del demandante; nombre y el domicilio del demandado; cosa demandada, designada con precisión; hechos en que se funde la demanda, explicados claramente; derecho expuesto; la petición en términos claros y positivos; una constancia de haber comparecido y agotado con carácter

previo la instancia conciliadora. Así también se debe indicar la edad y profesión del demandado y el oficio del actor, la índole de la actividad, establecimiento o negocio del demandado y la ubicación del lugar del trabajo.

La Ley Laboral de Argentina en su artículo 67 señala que: “Recibida la demanda en el juzgado que deba intervenir, el juez examinará en primer término si corresponde a su competencia y, cuando se considere incompetente, lo declarará de oficio. **Si la demanda tuviere defectos** de forma, omisiones o imprecisiones, intimará al actor que los subsane en el plazo de TRES (3) días, **bajo apercibimiento de tenerla por no presentada, sin más trámite ni recurso**”.¹⁰⁴

Por su parte, el artículo 68 del mismo ordenamiento señala que: “Si la demanda cumpliera con los requisitos del artículo 65 o subsanados los defectos mencionados, se dará traslado de la acción a la demandada por DIEZ (10) días. En la notificación al demandado, que se efectuará dentro de un plazo no mayor de VEINTE (20) días de recibido el expediente en el juzgado, se deberá indicar su obligación de contestar la demanda, ofrecer prueba y oponer las excepciones que tuviere. Si el demandado se domiciliara fuera de la ciudad de Buenos Aires, estos plazos se ampliarán a razón de UN (1) día por cada CIEN (100) kilómetros”.

¹⁰⁴ Ley Laboral de Argentina 18.345. Publicada el 26 de enero de 1998.

También se prevé la posibilidad de que la parte actora pueda modificar su demanda, pero existe un solo momento para realizar tal modificación, tal y como se infiere del artículo 70 de esta Ley que a la letra dice: “ARTICULO 70. - Modificación de la demanda. El actor podrá modificar la demanda antes que Esta sea notificada. Podrá asimismo, ampliar la cuantía de lo reclamado si antes de la sentencia vencieren nuevos plazos o cuotas de la misma obligación. Se considerarán comunes a la ampliación los trámites que la hayan precedido y se sustanciarán únicamente con un traslado a la otra parte”.

Y por lo que toca a la contestación de la demanda, la Ley establece lo siguiente: “ARTICULO 71. - Contestación de la demanda. La contestación de la demanda se formulará por escrito y se ajustará, en lo aplicable, a lo dispuesto en el artículo 65 de esta ley y en el artículo 356 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. La carga prevista en el inciso 1º del artículo 356 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación no regirá respecto de los representantes designados en juicios universales.

Del responde y de su documentación, se dará traslado al actor quien dentro del tercer día de notificado ofrecerá la prueba de la que intente valerse y reconocerá o desconocerá la autenticidad de la documentación aportada por la demandada.

Si el demandado debidamente citado no contestare la demanda en el plazo previsto en el artículo 68 será declarado rebelde, presumiéndose como ciertos los hechos expuestos en ella, salvo prueba en contrario..."¹⁰⁵

De la lectura de los anteriores artículos podemos observar que al igual que en nuestra legislación, Ley Laboral Argentina contempla la prevención a la parte actora en caso de que la demanda sea obscura o vaga, pero existe una notable diferencia pues mientras que en nuestra Ley se dan hasta tres oportunidades para subsanar aquellos errores que haya detectado la Junta independientemente de que la demanda puede ser adicionada, ampliada o modificada en la etapa de Demanda y Excepciones; en Argentina se previene por UNA SOLA VEZ Y UNA SOLA ES LA OPORTUNIDAD QUE TIENE LA PARTE ACTORA PARA DESAHOGAR ESA PREVENCIÓN con el apercibimiento de que se tendrá por no presentada la demanda sin que exista ningún recurso en contra de esta resolución.

Una vez más podemos observar que nuestra legislación laboral es extremadamente protectora de la parte actora y ese exceso de protección tiende a la desigualdad; pues en caso de que la demandada deje de contestar una prestación o un hecho se tiene por admitido el mismo, sin que se prevenga esta omisión ni se de oportunidad para contestarla con posterioridad; en cambio la parte actora tiene hasta tres

¹⁰⁵ Idem.

veces para desahogar las vistas que le decrete la Junta, además de que en ningún supuesto se puede tener por no presentada la demanda por la falta del desahogo de alguna vista, y en el caso de que se archive le expediente por no haber desahogado alguna, bastara una promoción para rescatar el expediente y continuar el procedimiento.

Esta comparación de nuestra Ley Laboral con la de otros países, nos confirma una vez más que no hay motivos para que exista una desigualdad procesal entre patronos y trabajadores, pues debe haber las mismas oportunidades para demandar que para defenderse, y las diferencias económicas entre una clase y otra no tienen por que afectar el proceso que es el mismo para las partes.

CAPITULO IV.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y PROPUESTA.

Ya hemos analizado las definiciones de los conceptos básicos que se relacionan con el problema planteado, así como el marco jurídico; por lo que ahora plantearemos lo que a nuestro juicio sería una posible solución.

I. Iniciación del procedimiento laboral.

Antes de entrar al estudio del inicio del procedimiento laboral, es necesario hacer mención de cuál es el autoridad competente para conocer de los conflictos suscitados entre los trabajadores y lo patrones con motivo de las relaciones de trabajo; esta autoridad o autoridades competentes lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federales como Locales, cuya función jurisdiccional es el conocimiento y la resolución de los conflictos obrero - patronales que se derivan de la relación de trabajo o de hechos que se encuentran ligados o relacionados con la misma.

La forma de iniciación del procedimiento, así como el desarrollo de todo el juicio se encuentra establecido en la propia Ley Federal del Trabajo, y al referirse a la iniciación del procedimiento en los artículos 871, 872 y 873 establece lo siguiente: “Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta”.

“Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.

“Artículo 873. EL Pleno o la Junta Especial, dentro de la veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el

apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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

De los artículos anteriores claramente se infiere que todo procedimiento necesariamente comienza con el escrito de demanda, es forzoso se inicie el procedimiento con un escrito de demanda, no existe posibilidad de que pueda principiarse con una demanda en forma verbal; y es importante señalar que el escrito de demanda puede ser promovido por el trabajador quien actúa por propio derecho o bien puede ser firmado por un tercero a quien previamente ya le fue otorgado por el trabajador un poder para que pueda a nombre del mismo demandar las prestaciones a las que considera tiene derecho. Además de los requisitos que establece el artículo 872, el escrito de demanda debe contener el nombre o nombres de las personas tanto físicas como morales a quienes se demanda, el domicilio en el cual pueden ser emplazados, el giro y/o actividad a la cual se dedican; también debe contener las peticiones que reclama y los hechos y derecho en que funda sus reclamos; también debe estar firmado por la persona que promueve. En caso de que la Junta considere que la

demanda cumple con todos los requisitos y que no existe alguna vaguedad o contradicción en el escrito de demanda, entonces señala día y hora para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Cuando la Junta considera que existe alguna contradicción o vaguedad en el escrito de demanda, entonces procede conforme lo señalado en el último párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, previene al actor para que subsane aquellos defectos u omisiones en que haya incurrido en su escrito de demanda. Una vez subsanada la omisión o irregularidad la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Ley, audiencia en la cual la parte actora podrá ratificar su demanda o bien, si así lo desea puede ampliar, modificar o adicionar su escrito de demanda, y la parte demandada deberá dar contestación, oponiendo las defensas y excepciones que considere necesarias.

En nuestra opinión es realmente difícil que una persona que no tenga conocimiento de la leyes, por propio derecho pueda presente su escrito de demanda sin el asesoramiento de un abogado, ya que aun y cuando la Ley Federal del Trabajo no exige formalidades en los escritos que se presentan ante las autoridades laborales, sí es necesario en el escrito de demanda cumplir con ciertos requisitos, mismos que anteriormente se mencionaron. Precisamente por esta situación y de que la gran mayoría de los trabajadores tienen desconocimiento de las

leyes, siguiendo la idea de la protección a la clase obrera se creó una Institución encargada de dar asesoramiento de forma gratuita a los trabajadores y en caso de ser necesario demandar también se les brinda representación ante las autoridades laborales de la misma forma. Esta Institución a la que nos referimos es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual estudiaremos enseguida.

i. Representación de los trabajadores ante las JCA.

Como en líneas anteriores comentábamos, el escrito de demanda puede ser promovido por el propio trabajador, es decir actúa por propio derecho, o bien puede ser promovida por un tercero a quien previamente se le han conferido facultades para que a nombre y representación del trabajador demande las prestaciones a las que considera tiene derecho.

Si bien en el escrito de demanda no se requieren formalidades sí se necesita cumplir con los requisitos que hemos señalado, además de saber ante qué autoridad se debe presentar la demanda; es por este motivo y por el hecho de que no basta presentar la demanda sino que además se debe agotar todo un procedimiento, que los trabajadores siempre se encuentran representados por estudiosos del derecho, salvo casos excepcionales en que los trabajadores demandan sin ayuda alguna de un abogado. Por lo que hace a la representación de los

trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Ley de la materia establece lo siguiente:

“Artículo 689.- Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.

“Artículo 691.- Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante”.

“Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante podes notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. ...”

“Artículo 693.- Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada”.

“Artículo 694.- Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma”.

“Artículo 696.- El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo”.

De la transcripción de los anteriores artículos se advierte que para ser parte se debe acreditar que se tiene un interés jurídico y además para comparecer a juicio y poder instar al órgano jurisdiccional se requiere gozar de capacidad de ejercicio. Una vez cumplidos los dos anteriores requisitos, vemos que la Ley otorga varias opciones para que el trabajador pueda ser representado en juicio. En primer lugar existe la opción de que el trabajador puede actuar por propio derecho

en caso de que no decida actuar de forma directa lo puede hacer mediante un apoderado el cual, de acuerdo al artículo 696 tendrá facultades para demandar todas y cada una de las prestaciones a las que considera tiene derecho. El poder que otorga el trabajador puede conferirse de varias formas, una de ellas es mediante poder notarial, o bien mediante una carta poder firmada ante dos testigos y finalmente mediante una comparecencia ante la autoridad en la que se tramite su juicio, en donde previa identificación puede otorgar poder a quien considere necesario.

En nuestro punto de vista, cuando quien promueve la demanda es un apoderado a nombre del trabajador, se debe tener sumo cuidado en que la carta poder con la que se pretende acreditar personalidad reúna los requisitos que marca la Ley, ya que de no cumplir con los mismos carecería de facultades para demandar a nombre del trabajador y por tanto la demanda se debe tener por no interpuesta; cuando el trabajador es quien promueve y la carta mediante la cual otorga poder no cumple los requisitos, consideramos que no existe ningún riesgo porque el trabajador es quien se encuentra promoviendo por propio derecho y después mediante comparecencia podría otorgar de forma adecuada el poder.

Desafortunadamente existe un mala interpretación de los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, ya que las autoridades consideran que tales preceptos los obliga no sólo a

prevenir respecto de los errores que note en el escrito de demanda, sino que también deben prevenir cuando la personalidad con la pretenden ostentarse los apoderados de los trabajadores se encuentre mal acreditada y no cumpla con los requisitos especificados, situación que es por demás absurda ya que la ley es clara en relación a los supuestos en los cuales debe prevenir al actor y en ninguno de esos supuestos se establece el prevenir respecto de irregularidades en la personalidad de los apoderados; pues si bien el documento con el cual se pretenda acreditar personalidad es trascendente, el mismo no forma parte de la demanda pues en ninguna parte del articulado de la Ley Federal del Trabajo se contempla como parte de la demanda, por el contrario se encuentra establecida la forma de acreditación de la personalidad en un articulado aparte a aquel que establece los requisitos de la demanda. El exceso de proteccionismo en favor de los trabajadores lleva a resoluciones a nuestro parecer alejadas de derecho, como por ejemplo el caso de la sentencia dictada por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en el juicio de amparo DT.-4497/2006 en donde establece en el Considerando Sexto lo siguiente:

“Como se señaló, asiste la razón a la peticionaria en lo que así argumenta; en efecto, fue correcta la apreciación de la autoridad, en el sentido de que carece de eficacia la carta poder, con la que la promovente pretendió otorgar facultades a las personas que firmaron la demanda laboral, para que la representaran en juicio, toda vez que dichas facultades las concedió a ‘J. Reyes Mendoza Caballero; Pablo Baeza Barajas;

Daniel Mendoza Caballero y Jorge Jiménez Vázquez (f.5) y en el propio documento actuaron como testigos los referidos Daniel Mendoza Caballero y Jorge Jiménez Vázquez, de tal modo que carece de validez el atestiguamiento que ahí se intentó configurar del poder otorgado, y que no es posible de manera legal que la misma persona dé testimonio del hecho que le atañe, en este caso, de que se le concedían facultades para representar a la quejosa , en consecuencia, fue correcta la determinación de la autoridad de que tal poder no podía surtir efectos.

Sin embargo, ése no era motivo suficiente para que la responsable ordenara el archivo del expediente, dejando de dar trámite a la demanda laboral pues, al constatar la irregularidad mencionada de la carta poder, debió considerar la omisión de la comprobación de la personería de los firmantes de la demanda, como una obscuridad o irregularidad de la propia demanda laboral y entonces, con base en los artículos 685, 873 y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, requerir a la quejosa para que subsanara el defecto en cuestión, en virtud de que la anomalía en el documento con el que se pretendió justificar la personería de quien debía representar al promovente, no es una causa manifiesta de improcedencia del juicio, que conduzca a desechar la referida demanda, sino sólo una omisión o irregularidad de las consignadas en los citados preceptos 685, 873 y 878, fracción II.

En la relacionadas circunstancias, lo procedente es conceder el amparo solicitado por María Guadalupe Soria

Castañeda, para el efecto de que la autoridad deje insubsistente el auto reclamado y reponga el procedimiento, a partir de la admisión de la demanda, requiriendo a la peticionaria para que presente un documento que reúna los requisitos legales necesarios, para otorgar facultades suficientes a las personas que firmaron la demanda laboral, subsanando las irregularidades de la carta poder que exhibió...”

A nuestro parecer, en un caso como el que se resolvió en la sentencia transcrita, ni siquiera se debe admitir la demanda, se debe desechar de plano porque las personas que promueven carecen de facultades; recordemos que las autoridades únicamente pueden hacer aquello que les está expresamente autorizado y si no existe precepto alguno en donde la Ley faculte a las autoridades a prevenir respecto de la forma de acreditación de la personalidad y únicamente se limita al escrito de demanda; entonces las autoridades no deben extralimitarse.

ii. Función de representación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un “Organismo Desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal y del gobierno de las entidades federativas y del DF en el nivel local, que tiene funciones de representación,

asesoría, prevención, denuncia y conciliación en beneficio de los trabajadores y de los sindicatos obreros".¹⁰⁶

Para el maestro José Dávalos la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se creó por el espíritu social del Estado, dice que "los indigentes alguna protección han de tener por parte del Estado... en la cuestión laboral, por mandato del artículo 123 constitucional, las acciones del Estado tienden a proteger al trabajador como individuo y formando parte del grupo, como clase social."¹⁰⁷ Así mismo realiza varias observaciones que para nuestro estudio son bastante acertadas. El mismo autor señala que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un órgano social creado por el legislador **PARA NO DEJAR SOLO AL TRABAJADOR EN LA EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS.**

Esta Institución funciona en el ámbito federal y en el local, lo que se traduce en que en cada uno de los Estados de la República Mexicana, así como en el Distrito Federal existen estas dependencias, por lo que todos los Trabajadores de la República Mexicana tienen la oportunidad de acercarse a esta dependencia para pedir asesoría sin pretextos de que en su entidad no existe alguna Procuraduría y por tanto no pueden asesorarse correctamente, por lo que ningún trabajador que se encuentre en este país puede alegar una

¹⁰⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana T. V, M-P, Ed. Porrúa, México, 2002, p. 827.

¹⁰⁷ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, segunda ed., Ed. Porrúa, México, 1998, p. 380

desprotección frente al patrón en tratándose de una asesoría y una representación.

El autor Euquerio Guerrero argumenta que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se creó debido a la condición económica en que generalmente se encuentran los trabajadores y que por tal motivo no cuentan con los elementos suficientes para acudir a personas que los representen ante las Juntas, y de forma personal carecen de los conocimientos para actuar en un proceso.¹⁰⁸

Como hemos mencionado anteriormente los trabajadores no se encuentran en ningún estado de indefensión ante los patrones, pues tienen derechos mínimos que les otorga la Ley Federal del Trabajo y que de ninguna forma pueden ser contravenidos por los patrones y en caso de ser así, pueden acudir ante las autoridades correspondientes exigir el cumplimiento de esas condiciones mínimas so pena de incurrir en responsabilidades y tener que pagar indemnizaciones por el perjuicio causado. En caso de que el trabajador no tenga cuenta con un abogado particular que lo pueda representar en juicio y demandar las prestaciones a las que considera tiene derecho, entonces existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en la cual existen personas que son conocedoras del Derecho y sobre todo de la materia laboral pues únicamente se dedican a ver asuntos de esta rama del Derecho.

¹⁰⁸ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, vigésima ed., Ed. Porrúa, México, 1998. p. 463

Nuestra Ley Federal del Trabajo del artículo 530 al 536 habla de las atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y de los requisitos que deben reunir tanto el Procurador General como los Procuradores Auxiliares; así como el hecho de que los servicios que presta la Procuraduría serán gratuitos.

Existe un reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en donde de forma más detallada se establecen cuales serán las funciones de este organismo y las características que deben reunir las personas que ahí laboran. Por lo que como se verá el trabajador no se encuentra en ningún estado de indefensión pues tiene de forma gratuita representación y asesoría en tratándose de conflictos laborales. En seguida transcribiremos los artículos que hacen alusión de forma concreta a lo que es la defensa de los trabajadores.

El Reglamento citado en el artículo 3 establece: “La Procuraduría queda adscrita a la Subsecretaría, dependiente de la Secretaría y tendrán en el ámbito de su competencia las siguientes funciones:

I. **Asesorar a trabajadores y trabajadoras**, los beneficiarios de éstos y a sus sindicatos **y dar respuesta a las consultas jurídicas** que formulen en relación con las cuestiones y controversias derivadas de la aplicación de las normas de trabajo y de la seguridad social;

II. Proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno;

III. **Representar a los trabajadores y trabajadoras**, a sus beneficiarios y a sus sindicatos, cuando así lo soliciten, **ante cualquier autoridad**, en los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de las normas de trabajo y de la seguridad social en aquellos casos en que se lesionen sus intereses;

IV. **Interponer con motivo de la representación** a que se refiere la fracción que antecede, **todos los recursos ordinarios y extraordinarios que procedan**, para la defensa de los trabajadores, sus sindicatos o sus beneficiarios;

V. Proporcionar información veraz y oportuna sobre los conflictos en que intervenga, a los solicitantes que acrediten tener interés jurídico;

VI. Asesorar en juicio a los menores trabajadores, cuando la Junta solicite su intervención para tal efecto y en su caso, designar a los menores de 16 años un representante, en los términos establecidos por el artículo 691 de la Ley Federal del trabajo;

VII. Intervenir ante los trabajadores o trabajadoras actores en un juicio, a efecto de precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción en el mismo, cuando para tal fin se lo haga saber la Junta; así como brindarles asesoría legal si éstos lo requieren de conformidad con lo dispuesto por el artículo 772 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo;

VIII. Intervenir a solicitud de la Junta en los casos de muerte de un trabajador o trabajadora, mientras comparecen a juicio sus beneficiarios, para los efectos a que se refiere el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo;

IX. Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las violaciones a las normas de trabajo y de seguridad social y cuando se presuma que pueden ser constitutivas de ilícitos penales, formular las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público;

X. Proporcionar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley en los casos de falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades;

XI. Brindar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley para las trabajadoras en los casos de discriminación, violación y hostigamiento sexual; despido por embarazo y actos de violencia dentro del servicio o fuera de él por parte del patrón, sus familiares, personal directivo administrativo de la empresa y cualquier otro que se derive de su condición de mujer;

XII. Otorgar atención integral y especializada realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el

cabal cumplimiento de la ley en los casos de incumplimiento a las normas protectoras de los menores trabajadores;...”

Lo anterior es por cuanto hace a las funciones de la Procuraduría, que como podemos ver cubre todos los problemas que pudieran surgir derivados de una relación laboral, y que van desde una simple asesoría por alguna duda, pasando por la representación en juicio, y hasta presentar denuncias penales cuando se comenta en contra de los trabajadores algún hecho que pueda ser considerado un delito. Por lo que al tener una representación y asesoría integral no se puede considerar que los trabajadores queden es estado de indefensión, ya que todos los servicios que ofrece la Procuraduría y que ya quedaron especificados, son de forma totalmente gratuita, tal y como lo establece el artículo 534 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 4 del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

En el reglamento también se establece de que forma estará conformada la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a fin de cumplir con sus funciones y brindar asesoría y representación integral a los trabajadores, por lo que el artículo 8 de dicho reglamento establece: “Artículo 8°.- Para el desarrollo de sus funciones, la Procuraduría contará con un Procurador General, un Subprocurador de Conciliación y Defensoría, un Subprocurador de Atención a Mujeres, un Coordinador Administrativo, Procuradores Auxiliares y Peritos, así como el personal técnico y operativo que requiera...”

Por cuanto hace a los requisitos para ser Procurador General, Subprocurador y Subprocurador de Atención a Mujeres y Procuradores Auxiliares, se establece:

“Artículo 10.- Para ser Procurador General se deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de 4 años en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico;
- IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con privación de la libertad.”

“Artículo 11.- Para ser Subprocurador se deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de 4 años en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con privación de la libertad.

Además de los requisitos señalados, para ser Subprocurador de Atención a Mujeres se requiere tener experiencia en la defensa y protección de los derechos de la mujer y equidad de género.”

“Artículo 12.- Los Procuradores Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, III y IV del artículo 11 del presente reglamento; habiendo terminado los estudios correspondientes a la carrera de Licenciado en Derecho por lo menos. Asimismo deberán aprobar la evaluación de conocimientos que determine la Procuraduría”.

Insistimos en que los trabajadores no se encuentran en estado alguno de indefensión, pues cuentan con una asesoría integral, y más aún se exige que las personas que fungen como procuradores tengan la carrera de licenciado en derecho, es decir que sean personas conocedoras de la leyes, por lo que es evidente que serán atendidos por personas que cuenten con los conocimientos necesarios para resolver sus dudas y en caso de que se deba llegar a juicio serán debidamente representados. Y sobre todo hay que ver que la protección a los trabajadores no se limita a la simple asesoría y representación en materia laboral, sino que además tiene gente especializada para casos especiales, como por ejemplo los casos de mujeres en que haya existido

un despido por embarazo o algún tipo de hostigamiento; ya que como vimos en artículos anteriores del reglamento existe un Subprocurador que además de ser licenciado en derecho debe tener conocimiento en la defensoría y protección a las mujeres. Situación que consideramos es todo lo contrario a un estado de indefensión en cuanto a un debido asesoramiento y representación se refiere.

iii. Representación de los patrones ante las JCA.

Por lo que hace a la representación de los patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante podes notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello;

IV. ...”

“Artículo 694.- Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma”.

Como podemos observar, también en cuanto hace a la representación de un patrón de forma concreta una persona moral, la Ley Federal del Trabajo establece limitaciones, pues por ejemplo en tratándose de trabajadores o sus beneficiarios, el artículo 693 establece que se tendrá por acreditada la personalidad de los apoderados si de los documentos exhibidos se infiere que sí representan a la parte interesada; situación que desde luego no ocurre con los patrones, pues basta ver que el artículo 692 señala que se deberá verificar que la persona que otorga el poder sí cuenta con facultades para tal efecto, no

basta exhibir documentos que presuman que sí se representa al patrón, sino que deben corroborar este hecho las autoridades.

Por lo que hace a personas físicas demandadas, se sigue la misma regla, debe ser mediante carta poder firmada ante dos testigos, o bien, se puede otorgar poder para que lo representen mediante comparecencia ante la Autoridad en donde se tramite el juicio, previa identificación de la persona que se encuentra otorgando el poder.

Obviamente en caso de que se considere que la representación de la persona moral no está debidamente acreditada, es decir, la personalidad con la que se ostenta la persona que comparece a nombre del patrón; la Junta tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, y sí para la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas no se ha acreditado debidamente la personalidad se le tendrá al patrón por perdido su derecho para ofrecer pruebas. Sin que exista opción o posibilidad de que se requiera a la parte patronal para que acredite de forma correcta su personalidad, tal y como vimos en la sentencia del Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en donde se ordena requerir a la parte actora para que acredite de forma correcta su personalidad.

II. La no Aplicación del Artículo 13 Constitucional en el Procedimiento Laboral.

Como hemos referido en líneas anteriores el artículo 13 Constitucional consagra la garantía de igualdad, y con ayuda de los conceptos analizados y de las leyes transcritas, trataremos de explicar porque no se aplica la garantía de igualdad en el Derecho Procesal Laboral.

i. Subsanamiento a la demanda del trabajador.

En el capítulo II del presente trabajo estudiamos que el Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho Procesal y que éste último tiene principios generales básicos que le son aplicables a cualquier rama del Derecho Procesal; dentro de estos principios básicos y generales, se encuentra el **principio de igualdad de las partes**, que de acuerdo con el maestro Ovalle Favela deriva del artículo 13 Constitucional e impone al juez el deber de conferir a las partes las mismas oportunidades procesales para pretender sus pretensiones y excepciones. Este principio de igualdad entre las partes debe aplicarse al Derecho Procesal del Trabajo por ser una rama del Derecho Procesal y por tanto participa de los mismos principios.

Así también en el capítulo III vimos que en nuestro país el ordenamiento máximo legal por disposición lo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto de acuerdo al artículo 133 constitucional; lo cual se traduce en que no puede existir ningún ordenamiento que tenga mayor jerarquía que la Constitución y como consecuencia de ello todos los ordenamientos y leyes para tener plena validez deben estar acorde con lo que establece la Constitución en sus artículos.

El artículo 13 Constitucional establece la garantía de igualdad jurisdiccional, que se traduce en que toda persona ya sea física o moral, que se encuentren dentro de un proceso a fin de dirimir una controversia, deben tener los mismos derechos y oportunidades dentro del proceso, independientemente de la situación política, económica, cultural, religiosa, etc.; al ser este un principio consagrado en la Constitución de nuestro país, se entiende que el mismo debe estar por encima de cualquier otro ordenamiento, y en caso de que en alguna disposición de otro ordenamiento se establezca lo contrario a lo manifestado por este principio se entiende que no tiene validez; lo anterior de acuerdo al principio de supremacía constitucional que ya vimos en el capítulo anterior.

No obstante lo anterior, en la práctica procesal del Derecho del Trabajo, y en el articulado de la Ley Federal del Trabajo en lo concerniente al Derecho Procesal, no aplica este principio, y que

definitivamente debe ser aplicado, ya no tanto porque sea un principio general del Derecho Procesal, sino porque es un principio y una garantía consagrada en nuestro máximo ordenamiento legal, el cual debe ser cumplido.

Aseguramos lo anterior, porque como vimos en el Marco Jurídico, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685, segundo párrafo, 873 segundo párrafo y fracción II del 878, establece prerrogativas a favor del trabajador y/o sus beneficiarios, sin que las mismas sean aplicables a la parte demandada, lo cual crea una disparidad procesal contraria a lo establecido por el artículo 13 Constitucional. Pues como ya vimos, da hasta tres oportunidades para corregir irregularidades u omisiones en su escrito de demanda, sin que exista una sola oportunidad para la demandada de poder corregir algún error en su contestación a la demanda, lo cual en definitiva, insistimos es contrario al principio de igualdad procesal.

Hacemos mucho hincapié en que las desigualdades económicas de la vida diaria, no tienen por que trasladarse al aspecto procesal, pues ya vimos que existe una Procuraduría de la Defensa del Trabajo que se encarga de brindar, entre muchas otras cosas, asesoría y representación a los trabajadores, sus beneficiarios o sus sindicatos; y esta asesoría y representación es totalmente gratuita, además de que el personal integrante de la Procuraduría como ya lo vimos, son personas que tiene estudios en la licenciatura en derecho y por tanto conocen las

leyes; por lo que los trabajadores no están siendo asesorados ni representados por personas que no tengan los concomimientos suficientes. Aunado a lo anterior se encuentra el hecho de que ninguna de las actuaciones en materia laboral tiene costo alguno y en caso de que se necesiten peritos en alguna materia, la Junta de oficio le asigna un perito en la materia que se requiera a la parte actora; situación que evidentemente no acontece con los patrones, pues éstos si están obligados a costear el perito o peritos que requiera. En todas estas cuestiones es en donde de verdad radica la protección al trabajador, en apoyarlo con asesoría gratuita, un procedimiento gratuito y el proveerle los medios necesarios para su defensa, tales como peritos, por ejemplo. Y no como de forma errónea se ha creído, en subsanarle errores que pudiera cometer en su demanda, esto sería lógico y válido en caso de que los trabajadores demandaran si asesoramiento alguno, ahí si sería lógico porque es evidente que no tiene los conocimientos; pero no se hace lógico cuando siempre se encuentran representados por conocedores del derecho.

ii. La JCA se vuelve parte en el juicio al subsanar la demanda.

En nuestra opinión, la Junta se vuelve juez y parte al subsanar la demanda del trabajador, y no porque así lo quiera, sino porque la Ley Federal del Trabajo la obliga con las disposiciones que ya hemos mencionado.

Consideramos que se vuelve parte porque al prevenir al actor respecto de alguna irregularidad u omisión, se inclina hacia el trabajador, e insistimos no por decisión propia sino porque la Ley la obliga, y al prevenir respecto de irregularidades u omisiones quita la oportunidad al demandado de tener mayores elementos para su debida defensa. Además de que al agregar prestaciones que el actor no haya demandado pero que se desprendan de los hechos narrados, completa la demanda, la integra, situación que únicamente compete a la parte actora. Recordemos que la Junta debe ser un juez imparcial, y que únicamente debe apegarse a las constancias de autos, por lo que no debe intervenir en la realización de la demanda al prevenir o agregar prestaciones que no haya demandado el trabajador o sus beneficiarios.

Al respecto el autor Francisco Ross, refiriéndose al segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente: “En relación con la reforma que se comenta es muy importante que se tome en cuenta que en el caso concreto no se trata del principio de derecho procesal que establece que procede el ejercicio de la acción en juicio, aún cuando no esté expresado correctamente su nombre, si de los hechos de la demanda se desprende la intención de su ejercicio y su naturaleza; sino más bien de la postura paternalista del Estado para substituirse en la parte complementando la demanda, mediante la reclamación de prestaciones y ejercicio de acciones que a su juicio sean procedentes conforme a los hechos. Como lo hacíamos notar le precepto es imperativo para la autoridad, colocándola

evidentemente en juez y parte por más buena intención que puedan mostrar los Tribunales de Trabajo. No está por demás afirmar que en este caso se rompe con el principio de paridad procesal entendida como las mismas oportunidades de acciones y defensas para las partes.”¹⁰⁹

Este mismo autor refiriéndose al artículo 873 en su segundo párrafo y al 878 en su fracción II y que ya hemos comentado, señala lo siguiente: “El diverso artículo 873 párrafo segundo contiene una contradicción e inconsecuencia jurídica en relación con la fracción II del artículo 878 de las Reformas, toda vez que en forma por demás incomprensible se establece una carga procesal para la parte trabajadora, que debe de cumplir dentro del término de tres días, sin que produzca ninguna consecuencia o efecto jurídico, lo que puede provocar de suyo una institución vacía, burlada y sin trascendencia, porque el trabajador puede tranquilamente esperarse hasta la audiencia de demanda y excepciones para aclarar su demanda, que por otro lado sería más conveniente para sus intereses, pues con ello coloca al patrón en un completo estado de indefensión.”¹¹⁰

Finalmente, el autor que hemos estado citando señala lo siguiente: “No hay que olvidar que la concepción del Derecho Procesal del Trabajo, está en relación directa e inmediata de la actividad

¹⁰⁹ ROSS, Gamez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p.300, 301.

¹¹⁰ Idem.p. 302

jurisdiccional que despliega el orden público en la impartición del derecho, para la búsqueda de una paz social. Y de que precisamente, para que el estado pueda mantener un orden jurídico dentro de un sistema de derecho, debe de intervenir imparcialmente con sus gobernados. Las normas del Derecho Procesal por su propia naturaleza, son rígidas, de estricta interpretación de rigurosa y exacta aplicación...Es ahí donde radica la importancia de Derecho Procesal, que se finca en normas y principios de carácter universal, aplicables a todas las ramas del derecho, sin que sea dable desvirtuar dicha naturaleza a menos que se distorsionen los principios fundamentales de derecho, equidad y justicia.”¹¹¹

III. Subsanamiento o Prevención a la Contestación a la Demanda.

Es evidente lo imposible de que la Ley Federal del Trabajo reforme sus artículos en los que habla de la prevención a los trabajadores cuando su demanda es oscura o tiene contradicciones o irregularidades; que realmente sería lo idóneo pues así la Junta ya no sería juez y parte. Sin embargo nosotros proponemos como una solución a este problema de disparidad procesal, que ese realmente es el problema, la disparidad procesal y no el hecho de que la Junta

¹¹¹ Idem.p. 314

prevenga, pues todos estamos expuestos a cometer errores; proponemos que la Junta en caso de notar que el escrito de contestación a la demanda tiene alguna inconsistencia, prevenga al patrón para que en un término prudente subsane la misma; sin que esto signifique o implique que la Junta subsane el error, simplemente debe prevenir al igual que lo hace con la parte actora.

Se ha visto que debe haber forzosamente igualdad procesal, sólo así se podrá dirimir el conflicto lo más apegado a la realidad formal. Y si sólo hay concesiones a favor de una de las partes es evidente que se le dan mayores ventajas, que es lo que se debe evitar. Por ello es que a fin de que exista una verdadera paridad procesal y las partes tengan las mismas oportunidades en el juicio se deben conceder las mismas prerrogativas; que en el caso concreto se debe prevenir al demandado cuando por ejemplo se observe que no ha dado contestación a todas las prestaciones o a los hechos de la demanda, en este caso la Junta deberá otorgarle un término para dar contestación a los hechos o prestaciones que haya omitido darla; y además debe ser una sola vez esta vista o prevención, no tres oportunidades como las que se le da a la parte actora.

En realidad, que la Junta subsane o prevenga a ambas partes la convierte en parte, lo ideal evidentemente es que resuelva únicamente con las constancias que hay en autos, sin que tenga que prevenir a ninguna de las partes para que realmente actúe como un juez

imparcial; pero dado que está muy arraigado el proteccionismo a los trabajadores vemos muy difícil el que se eliminen estos párrafos segundos de los artículos 685, 873 y 878 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la única opción para que exista la igualdad procesal y como consecuencia se cumpla lo que establece el artículo 13 Constitucional, se debe prevenir también al patrón en caso de que la Junta detecte alguna inconsistencia en su escrito de contestación a la demanda.

Es importante que lo anterior no se vaya a confundir con una protección al patrón que por supuesto no existe, pues a éste jamás se le van a asignar defensores de oficio y menos de forma gratuita y tampoco va a tener peritos de oficio, pues siempre lo va a tener que seguir costearo con sus propios recursos.

IV. CONCLUSIONES.

1. La actual Ley Federal del Trabajo cumple con las expectativas de los movimientos armados que existieron, pues otorga a todos los trabajadores condiciones mínimas de trabajo, que les permiten tener una vida y un trato de seres humanos, de personas, y no como en el pasado, de esclavos, sin el más mínimo respeto por los derechos.

2. Con los derechos mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo se ha tratado de distribuir la riqueza que se genera por los diversos trabajos u oficios en nuestro país; que si bien es un hecho que aún no se ha logrado tal y como todos lo deseáramos; también lo es que a medida que vayamos teniendo mejores leyes se conseguirá este propósito.

3. El Derecho Procesal es una rama del Derecho en general que se encarga de señalar y establecer las normas y los principios que regirán en los distintos procesos a fin de dirimir las controversias que se lleguen a suscitar entre las partes actuantes en las diversas relaciones que con motivo de la vida cotidiana surgen, tales como familiares, laborales, de negocios, etc.

4. El Derecho Procesal del Trabajo que se encarga de dirimir los conflictos suscitados con motivos de las relaciones laborales; es una rama del Derecho Procesal en general , y como tal es participe de los principios generales que rigen para todo el derecho procesal; tales como el principio de igualdad entre las partes. Por lo que este principio general del Derecho Procesal debe aplicarse a la rama que se refiere al Derecho Procesal del Trabajo.

5. Dentro de los principios generales y básicos del Derecho Procesal se encuentra el de igualdad, que se traduce en que deben existir las misma oportunidades para las partes de exponer sus pretensiones y de exponer sus excepciones.

6. El artículo 13 constitucional establece la garantía de igualdad que se traduce en el deber del juez en conferir las mismas oportunidades procesales para exponer sus pretensiones y excepciones. Garantía que se toma como un principio general del Derecho Procesal.

7. La Constitución es la Ley Suprema y ninguna Ley Federal se encuentra por encima de ésta, sino por el contrario para que las Leyes Federales tengan validez deben estar acordes con lo establecido por los preceptos Constitucionales.

8. La segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del trabajo rompe con el principio de igualdad del derecho procesal que se traduce en la paridad procesal consistente en las mismas posibilidades e igualdades en el proceso entre las partes. al igual que la segundo párrafo del artículo 873 y la fracción II del 878, ambos de la Ley Federal de Trabajo.

9. A las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les obliga a ser juez y parte al prevenir y/o suplir la demanda cuando nota que es oscura o que no contiene todas las prestaciones que de acuerdo a los hechos narrados le corresponden al actor.

10. Para llegar al conocimiento de la verdad formal se debe actuar de forma imparcial sólo atendiendo a las constancias de autos, sin que la Junta debe intervenir previniendo a trabajadores; pues con ello otorga mayores prerrogativas a los trabajadores. Debe existir una verdadera paridad procesal.

11. La igualdad procesal que refiere el artículo 13 Constitucional se logrará en la medida en que las Autoridades Laborales actúen únicamente como juez y no como parte. Por tanto debe desaparecer en los juicios individuales la suplencia de la demanda, la autoridad no debe subsanar de manera alguna la demanda del trabajador, pues esto conlleva a que quien decide es quien también reclama; es decir es juez y parte.

12. En todo caso y a fin de que las autoridades cuenten con el mayor número de elementos para mejor proveer, lo cual se traduce en una mayor seguridad jurídica; únicamente debe existir la prevención a la demanda para que precise o aclare los puntos que no estén claros en su demanda; sin embargo también pensamos que se debe requerir al demandado en caso de que haya sido omiso en dar contestación a algún punto de la demanda del trabajador, pues esto además de ser una verdadera igualdad procesal daría elementos a la junta para resolver de la mejor manera posible y con el mayor apego a la verdad, que finalmente es lo que se busca en cualquier juicio.

13. A fin de lograr la igualdad procesal que establece la Constitución en el proceso laboral, se deben reformar los artículos 685 en su segundo párrafo y 878 en su fracción IV, para quedar de la siguiente forma:

“Art. 685.-...

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuesto por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Para el caso de que la contestación a la demanda esté incompleta en cuanto a que no se haya dado contestación a todas las peticiones y/o hechos planteados por el trabajador, el sindicato o sus beneficiarios; la Junta requerirá al demandado en términos de la fracción IV del artículo 878”.

“Art. 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. ...

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Cuando la Junta notare que la contestación a la demanda no contempla todas las prestaciones y hechos que alude el trabajador en su demanda; se le requerirá para que en ese momento subsane las omisiones, bajo pena que de no hacerlo se tendrán admitidos los hechos y/o prestaciones que hubiere omitido contestar”.

BIBLIOGRAFIA.

1. ALONSO, Olea Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. décima ed., Ed. Civitas, Madrid, 1999.
2. ASCENCIO, Romero Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas, México, 2000.
3. BERMÚDEZ, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, segunda ed., Ed. Trillas, México, 1989.
4. BRICEÑO, Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, Colección de Textos Jurídicos Universitarios, México.
5. BRISEÑO, Sierra Humberto. Derecho Procesal. segunda ed., Ed. Harla, México, 1995.
6. BURGOA, Orihuela Ignacio. Las Garantías Individuales., décimo novena ed., Ed. Porrúa, México, 1995.
7. CAVAZOS, Flores Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales., tercera ed., sexta re., Ed. Trillas, , México, 2000.

8. COVIAN, Andrade Miguel. Teoría Constitucional. Segunda ed., primera re., Ed. Centro de Estudios de Ingeniería Política y Constitucional, A.C., CEDIPC., México, 2002.
9. DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I., séptima ed., Ed. Porrúa, México, 1997.
10. DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho Procesal del Trabajo., Ed. Porrúa, México, 1988.
11. DE BUEN, Lozano Néstor. La Reforma del Derecho Laboral. Ed. Porrúa, México, 1980.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I, décimo cuarta ed., Ed. Porrúa,., México, 1996.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Ed. T.II, décimo cuarta ed., Porrúa, México, 1996.
14. DE PINA, Rafael. Curso de derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas, México, 1952.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1962.
16. MONTIEL, Y Duarte Isidro Antonio. Estudio sobre garantías individuales. Ed. Oxford University, México, 2001.

17. OVALLE, Favela José. Teoría General del Proceso., cuarta ed., Ed. Harla, México, 1996.
18. PORRAS, López Armando. Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo., Ed. Porrúa, México, 1971.
19. ROJAS, Caballero Ariel Alberto. Las Garantías Individuales en México., Ed. Porrúa, México, 2002.
20. ROSS, Gómez Francisco. Derecho Procesal del Trabajo., Ed. Tijuana, D.C., México, 1986.
21. SANTOS, Azuela Héctor. Derecho del Trabajo., Ed. Mc. Graw-Hill, México, 1998.
22. TENA, Ramírez Felipe. Derecho Constitucional Mexicano., cuarta ed., Ed. Porrúa, México, 1958.
23. TENA, Suck Rafael e Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo., segunda ed., Ed. Trillas, México, 1987.
24. TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo: Teoría Integral., Ed. Porrúa, México, 1971.

DICCIONARIOS:

1. INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, T. I-VIII, Ed. Porrúa, México, 1985.

LEGISLACIÓN:

1. CLIMENT, Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo., vigésima ed., Ed. Grupo Editorial Esfinge, México, 2002.
2. MARTINEZ, Morales Rafael I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada., cuarta ed., Ed. Oxford, México, 2004.
3. RAMÍREZ, Fonseca Ramiro. Ley Federal del Trabajo comentada., séptima ed., Ed. Pac, México, 1989.
4. Código de Trabajo de “El Salvador” Publicado el 31 de julio de 1972.
5. Legislación Laboral de Argentina. Ley 18.345 Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo. Publicada el 26 de enero de 1998.
6. Ley Federal del Trabajo. Ed. Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, 1999.
7. Reglamento Interior de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del D.F., Publicado el 01 de junio de 2000.

OTRAS FUENTES

2. <http://www.csj.gob.su/leyes.nsf>
3. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ius 8. jurisprudencias y Tesis Aisladas 1917-1998.