

ARTÍCULOS DE FONDO

REVALORIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*

ARTURO MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ**

Resumen

Este artículo tiene como propósito hacer una revalorización profunda a los derechos fundamentales del Derecho del Trabajo mexicano y revalorar los principios procesales del Derecho Laboral, para estar a la altura de los cambios profundos que se avecinan.

Abstract

The purpose of this article is to make a profound reevaluation of the fundamental rights of Mexican Labor Law and to reassess the procedural principles of Labor Law, in order to be at the height of the profound changes that are coming.

Palabras clave:

Principios del Derecho, Derecho del Trabajo, Derecho Procesal, Axiología.

Keywords:

Principles of Law, Labor Law, Procedural Law, Axiology.

* Fecha de recepción: octubre, 2017. Aceptado para su publicación: noviembre, 2017.

** Profesor de Derecho Individual, Colectivo y Procesal de Derecho del Trabajo en diferentes universidades del país, Presidente Honorario Internacional de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coordinador Laboral de la Asociación Nacional de Doctores en Derecho, Colegio de Profesionistas, A.C. Email: mga@martinezygonzalez.com.mx

I. Introducción

Es importante analizar la realidad actual de los principios del Derecho del Trabajo en México, en qué forma el proceso de globalización económica y concretamente la implementación de un nuevo modelo de desarrollo, ha generado la necesidad de una revalorización de los principios del Derecho Laboral, establecidos o no en nuestros ordenamientos jurídicos, entendiendo por revalorización¹ “*devolver a algo del valor o estimación que había perdido*”. La búsqueda de satisfacer esa nueva pretensión lleva al país a la ejecución de un conjunto de políticas, entre todas ellas destaca un proceso de ajuste estructural destinado a las transformaciones de las estructuras económicas para integrar las economías a las nuevas tendencias integracionistas y globalizantes que provocaron las reglas de la economía mundial actual.

El nuevo orden económico reclama la regulación de las actividades de la sociedad, y ello incluye también, a las relaciones laborales.

Por otra parte, es del conocimiento general, que “una de las características del Derecho del Trabajo, es que se trata de un derecho dinámico, no debe ser estático, cambia de acuerdo a las transformaciones que tenga cada país en el ámbito social, político, tecnológico y sobre todo económico”.²

Este dinamismo nos conduce irremediablemente a transformaciones de los principios del Derecho del Trabajo en cuanto a cuáles son y qué contenido tienen en la actualidad. Variaciones que se dan simultáneamente en el campo de la doctrina y, por tanto, abarcan los diversos sistemas jurídicos-laborales. Para mejor comprender estas transformaciones, y no apartarse de la realidad, no se debe incurrir en excesos de maximizar la valoración de los principios ni minimizar su función.

Estos cambios se traducen a veces en la postulación de nuevos principios; o en el olvido gradual de otros. La doctrina suele postular interpretaciones o peculiaridades, aspirando elevarlas a la categoría de principios.

Ello conlleva a una proliferación de principios que a veces no son sino reiteración, con otro nombre, de otros anteriores, y en ocasiones ni siquiera se trata de principios, aunque así se los denomine.

Una consecuencia negativa de lo expresado anteriormente, es un desarrollo que puede tornarse inmanejable y terminar constituyendo un ver-

¹ www.wordreference.com/definición/ Fecha de consulta: 23 de junio de 2017.

² Martínez y González Arturo, “*Los caracteres del Derecho del Trabajo*”, Diplomado de Derecho del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2003. p. 2.

dadero laberinto. Por el contrario, tampoco ha de suponerse una inmutabilidad definitiva de todos los principios del Derecho del Trabajo, lo que estaría en contradicción con el ya preferido acusado dinamismo de esta rama del derecho.

En suma, debe admitirse la legitimidad de las aportaciones de doctrinas jurídicas, valoraciones y mera circunstancias que posibiliten el enriquecimiento de los principios del Derecho del Trabajo, en su enunciación y en su contenido. “Legitimación que no se da cuando su reelaboración resulta de la actuación de elementos notables de ignorancia, del deficiente manejo de los instrumentos jurídico-formales, de la demagogia, del oportunismo o aún de los intereses subjetivos o de grupo que intentan prevalecer sobre el bien común”.³

El establecimiento de un nuevo modelo de desarrollo se inicia aproximadamente a partir de la década de los ochenta. Las dificultades económicas de nuestros países, y un conjunto de factores externos como la globalización económica, la productividad, la competitividad, etc., obligan al desagradable abandono del modelo del Estado de Bienestar. Se sitúa a partir de ese momento en un Estado ventajoso en que lo que domina es obtención de modelos de producción de cada país en el mercado internacional, en función de un nuevo paradigma basado en las exportaciones y la apertura comercial.

Para el logro de ese cometido, se realizan una serie de medidas que tienen claras repercusiones en el derecho laboral y en otras áreas de la vida de los trabajadores y la sociedad. Lo que trae en muchas ocasiones salarios decrecientes, la desregulación del mercado de trabajo, la flexibilización laboral y la privatización de los servicios públicos y el adelgazamiento del Estado.

Para muchos, estos modelos conllevan a un andar de un nuevo sistema de producción y de regulación en el que prevalecen las formas no típicas de contratación, la flexibilidad en las funciones y en el horario, la extensión de los sistemas de subcontratación y/o tercerización, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, entre otras.

En síntesis, al estar nuestro país inmerso en este modelo económico mundial, necesariamente incide sobre las relaciones laborales a través de la modificación de las normas laborales, para tratar de alcanzar sus componentes básicos como la productividad, la calidad y la flexibilidad.

³ www.humberto.a.podetti.bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/139/11.pdf Fecha de consulta: 23 de junio de 2017.

Es a partir de estas circunstancias que se deriva un claro cuestionamiento de la función tutelar, sustantiva y procesal de los principios generales y privativos del Derecho del Trabajo, su necesaria revisión y revalorización.

En efecto, el 28 de abril de 2016, el Ejecutivo Federal, envió al Congreso de la Unión, dos Iniciativas de Decreto por las que se reforman diversas disposiciones de la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo, para avanzar en la modernización de las condiciones laborales, así como alcanzar una mejor justicia cotidiana. La constitucional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.

En esa tesitura se avecinan profundos e importantes cambios estructurales y legales, en consecuencia, es momento oportuno de revalorizar los principios del Derecho del Trabajo, ya que mucho de ellos han desaparecido o han perdido considerablemente su valor y eficacia.

II. La revalorización de principios

Primeramente debemos conceptualizar el término “revalorización”.⁴ Según el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española la revalorización es la acción y efecto de revalorizar y por esta expresión se entiende “*devolver a algo el valor o estimación que había perdido*”. Y el añadido de la sílaba “re”⁵ refuerza el valor de intensificación. Por lo cual, podemos decir que una “revalorización”⁶ es el reforzamiento que se le da a un valor entendido éste como una actividad, eficacia o virtud de las cosas para producir sus efectos.

La “*axiología*”⁷ es una **rama** de la filosofía que estudia los **valores** y se aplica entre otros ámbitos al derecho, llevando el nombre de Axiología Jurídica que se traduce en el estudio de los **valores jurídicos** en la creación y aplicación de normas jurídicas.

A la “axiología” jurídica también se le conoce como Teoría del Derecho Justo o Teoría de la Justicia, destacando la importancia del valor de la justicia en este ámbito. Las distintas consideraciones que se pueden

⁴ *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, Vigésima Segunda Ed. Espasa Calpe, S.A. Madrid. 2002. p. 1968.

⁵ *Ídem*. p. 1904.

⁶ *Ídem*. p. 2267.

⁷ Néstor de Buen Lozano, www.academiaiberoamericana.com/publicaciones/los_principios_del_derecho_procesal_del_trabajo.pdf p. 4. Fecha de consulta: 23 de junio de 2017.

realizar en torno a los valores determinan la **redacción, aprobación, aplicación o derogación** de normas jurídicas.

En virtud de lo expresado, podríamos manifestar que los valores son las propiedades, cualidades o características de una acción, una persona o un objeto considerada positiva o de gran importancia. Si se refiere a una persona o ser humano, se suele hablar de valores humanos aplicados a un grupo de personas.

Por su parte, el término “principio”⁸ denota *toda norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta*. “Es un axioma que plasma una determinada valoración de justicia de una sociedad, sobre la que se construyen las instituciones del derecho y que, en un momento histórico determinado, informa, guía y sirve de fundamento al contenido de las normas jurídicas de un Estado”.⁹

“El *principio* tiene su origen en el *sistema de valores vigente en una comunidad política* que se plasman por el legislador o se descubren por la jurisprudencia o la doctrina científica”.¹⁰ No son verdades axiomáticas del derecho natural; porque no expresan la verdad sobre la justicia, sino razones verosímiles sobre lo que una determinada sociedad o administrados valoran como justo.

Para nosotros los principios representan instrumentos indispensables para interpretar una norma jurídica, esto es, nos ayudan a escudriñar el sentido que tienen esas normas, cuál fue el pensamiento del legislador, o bien, para suplir un vacío o la ineficiencia que en un momento dado tengan las normas escritas.

III. Los Principios del Derecho

No cabe duda, que definir los principios del derecho no es una tarea fácil, hemos estudiado a muchos tratadistas en la materia, tanto nacionales como extranjeros y cada quien esgrime sus razonamientos y directrices sobre su conceptualización, dependiendo si se trata de la parte sustantiva o procesal del Derecho del Trabajo.

En el Derecho del Trabajo latinoamericano, en cuanto a este tema, sobresale la obra magistral del Maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez “*Los Principios del derecho de trabajo*”, cuya lectura resulta obligatoria

⁸ *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, p. 1834.

⁹ [www.http://jorgemachicado.blogspot.mx/2009/07/principio.html](http://jorgemachicado.blogspot.mx/2009/07/principio.html) p.1. Fecha de consulta: 23 de junio de 2017.

¹⁰ *Ídem*. p. 1.

para toda aquella persona interesada de nuestra disciplina jurídica, pues como dice Néstor de Buen,¹¹ “Plá sirve de inspiración al tema que hemos abordado y respecto del cual siempre hay algo que decir”.

Toda vez que hemos hecho referencia a Plá Rodríguez —el tratadista— que surgió como “un canto a la libertad de cátedra en un mundo de represión militar”¹² en su querida República Oriental del Uruguay, diremos que para él, los principios del derecho son:

*“Líneas y directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover o encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.*¹³

En este concepto se resalta la triple función que para De Castro cumplen los principios:

- a) “Función informadora, en cuanto inspiran al legislador y sirven de fundamento del ordenamiento jurídico;
- b) Normativa, al actuar como fuente supletoria ante el vacío o la laguna legal; e,
- c) Interpretativa, al operar como criterio orientador del juez o del intérprete”.¹⁴

Por su parte, para Demófilo de Buen “los principios generales del derecho deben entenderse, además de los inspiradores de nuestro derecho positivo, los elaborados o acogidos por la ciencia del derecho, o que resulten de los imperativos de la conciencia social”.¹⁵ Estos principios dice el tratadista señalado anteriormente, para su observancia, habrán de reunir dos condiciones: la primera estriba en encajar en el sistema de nuestro derecho positivo, la segunda es que estén reconocidos en nuestra legislación; o, si no fuera así, se impongan por su misma evidencia o porque los apoye la doctrina más autorizada, concluye conceptualizándolos, en los siguientes términos: “*Son los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar solución que el mismo legislador daría si estuviese presente o habría establecido de prever el caso*”.

¹¹ De Buen Lozano Néstor. Obra Colectiva, *Entorno a los Principios del Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, 2005, p. 9.

¹² *Ídem*. p. 2.

¹³ Plá Rodríguez Américo, “*Los Principios del Derecho del Trabajo*”, 2ª Ed. Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 9.

¹⁴ Citado por Plá: *ibid.*, p. 11.

¹⁵ De Buen Demófilo, “*Derecho Civil II*”. 3ª Edición, Editorial Porrúa, 1998, p. 286.

Existe el riesgo de confundir principios con simples peculiaridades “que son propias o privativas de cada persona”,¹⁶ confusión en la que han incurrido con frecuencia muchos autores, particularmente en el campo del Derecho Procesal del Trabajo, por lo que el Brasileño Wagner Giglio al respecto opina:

- ✓ “Los principios son necesariamente generales, mientras que las peculiaridades son restringidas, pertenecientes a uno o a pocos preceptos o momentos procesales;
- ✓ Los principios informan, orientan o inspiran preceptos legales, por inducción y pueden extraerse de ellos, por medio de razonamiento deductivo; de las peculiaridades ni se extraen principios, ni derivan de ellas normas legales; y
- ✓ Los principios dan organicidad a institutos y sistemas procesales; las peculiaridades no, pues agotan su actuación en ámbito estrecho generalmente perteneciente al procedimiento y no al proceso”.¹⁷

De lo anteriormente señalado, podemos afirmar que no son pocos los autores que han dado un carácter o categoría de principios que antes no tenían a las peculiaridades; sin embargo, para los fines de este trabajo señalaremos a ambos, pues llegan a complementarse y nos dan una óptica mejor de lo que queremos analice el lector.

Consideramos en este espacio tratar la distinción entre las *normas* con los *principios*. Dworkin señala que “el positivismo jurídico presenta al derecho como un conjunto compuesto exclusivamente por normas, cuando en realidad, está integrado por normas y principios”.¹⁸

Por su parte, Américo Plá nos dice que “mientras las normas se aplican o no, los principios dan razones para decidir en un sentido determinado, pero, a diferencia de las normas su enunciado no determina las condiciones de su aplicación, afirma que el contenido material del principio—su peso específico— es el que determina cuándo se debe aplicar en una situación determinada”.¹⁹

Para Plá Rodríguez, la principal distinción entre los principios y las reglas del Derecho estriba en que: “la *regla* determina el criterio de la acción personal, diciéndonos lo debemos hacer, lo que no debemos hacer o lo

¹⁶ *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, Vigésima Ed. Espasa Calpe, Madrid, 2000, p. 1555.

¹⁷ Giglio Wagner. “*Los Principios Laborales: su autonomía científica, dogmática y normativa. En bases para una ley general de trabajo*”, IET-CIAT, Lima, 1984. p. 368.

¹⁸ Dworkin Ronald “*Los Derechos en serio*”, Planeta-Agostini, Barcelona, 1993, p. 9.

¹⁹ *Op. cit.*, p. 17.

que podemos hacer en determinadas situaciones previstas por las propias reglas. Por su parte el *principio* no dice nada directamente a este respecto, pero nos da criterios para tomar posición frente a situaciones *a priori* indeterminadas cuando se determinan concretamente”.²⁰

Para este pilar indiscutible del juslaboralismo latinoamericano, “una de las características fundamentales de los principios del Derecho de Trabajo lo es, sin duda su amorfismo, en cuanto carecen de procedimientos técnicos de exteriorización, pues no existe una forma única y exclusiva de manifestarse”.²¹

Néstor de Buen por su parte, nos señala “que en rigor los principios son reglas no escritas pero que aparecen detrás de la letra de las leyes como el motivo que las determina”.²² Sirven para colmar lagunas, quehacer evidente de los jueces. Pero no autorizan para inventar reglas sino para aplicarlas a partir de la conciencia de que existen aunque estén detrás de la cortina de la norma expresa.

Cuando alguna circunstancia que se considere como jurídica y que no esté contemplada en la ley o cuando su texto impone una interpretación, es posible recurrir a los principios generales del derecho, claro está que en materia de trabajo hay que valerse, en primer lugar, de los principios propios y específicos, en tal caso, “la situación concreta debe resolverse de conformidad con los principios de justicia social, de equidad y de buena fe, más allá de los generales”.²³

Recordemos que en la Ley Federal del Trabajo mexicana, el legislador le concedió facultad expresa al juzgador para apreciar los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas. (artículo 841) Lo anterior no implica que se pueda abusar de esa facultad, ni mucho menos que invente nuevas reglas al emitir su resolución.

²⁰ *Ibidem.* p. 18.

²¹ *Ibidem.* p. 34.

²² *Op. cit.*, p. 9.

²³ Martínez Vivot, Julio, *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Astrea. Buenos Aires. 1995. p. 45.

IV. Los Principios del Derecho del Trabajo

Cada autor hace una enumeración de los principios del Derecho del Trabajo, lo anterior obedece a que este tema no se ha consolidado universalmente, cada país establece los suyos, ya sea en su Constitución General como en sus leyes secundarias, en virtud de lo anterior, señalaremos los que son aplicables en nuestro país, también nos referiremos a las peculiaridades que los complementan, dependiendo si se trata de nuestro derecho sustantivo de trabajo, o bien, su parte procesal o adjetiva.

La distinción entre el derecho sustantivo del derecho procesal, se establece únicamente en el ámbito del derecho positivo.

El derecho sustantivo del trabajo es aquel que regula aspectos concretos y directos en las relaciones entre personas, ya sean éstas físicas o morales (trabajadores, patronos, sindicatos).

El derecho adjetivo o procesal del trabajo, es aquel que regula de qué forma (procedimientos) podemos hacer valer ante los tribunales de justicia los derechos que nos han conferido las normas del derecho sustantivo del trabajo.

“En ese sentido cabe reconocer que la concepción tradicional de los principios generales del Derecho del Trabajo, deriva de un particular modelo de desarrollo y sobre todo de una concepción específica del Estado, de su papel en la sociedad, y sobre todo de su participación en la regulación de las relaciones laborales”.²⁴

Para Guillermo Cabanellas²⁵ “los tribunales del trabajo y los laboristas suelen establecer normas jurídicas propias de esta rama del derecho con amplitud y trascendencia bastantes como para erigirlas (de erigir: cuyo significado es el dar a alguien o algo un carácter o categoría que antes no tenía) en principios interpretativos del Derecho del Trabajo”.

Estos principios, al igual que los generales del derecho, poseen tres funciones netamente diferenciadas: “a) función informativa, ya que sirven de base e informan al legislador; b) función interpretativa, porque deben ayudar al intérprete de la norma para una correcta aplicación, en especial a los jueces, que son los encargados de aplicarla y c) función normativa, no sólo porque en ausencia de la norma el principio adquiere significativa impor-

²⁴ Alemán Mena, Donald, “*Derecho del Trabajo Nicaragüense*”, Managua, Edición Colección Jurídica, UPOLI. 2006. p. 18.

²⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. “*Compendio de Derecho Laboral*”, Tomo I. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2002, p. 217.

tancia supliendo a la norma, sino además porque podrá estar expresado normativamente en un cuerpo legal”.²⁶

En efecto, nos hemos dado cuenta que casi todos los autores de la materia al hablar de los principios del derecho laboral, ligan éstos con las formas interpretativas, sin embargo, nosotros no lo concebimos de esa manera, pues una cosa es que los principios del derecho nos proporcionan los criterios para tomar una posición frente a situaciones que van a darse y otra diferente es indagar el sentido de una normatividad determinada.

Manuel Alonso García por su parte, ha manifestado que “todo ordenamiento jurídico constituye la base de integración social de una comunidad determinada. Es, al mismo tiempo que una posibilidad de convivencia, una garantía de ésta”.²⁷ Consideramos que tal garantía solamente puede afirmarse y sostenerse sobre la base de vigencia de una sucesión de normas que suponga el respeto de unas para con otras, en el orden de la naturaleza interna de las mismas y en el de su disposición en el tiempo.

Por lo anterior, se asevera que todo ordenamiento jurídico requiere una progresión normativa, de carácter y significación jerárquica, y un principio general de manifestación temporal, por virtud del cual, dentro del mismo grado, la norma más moderna deroga a la más antigua, lo que se traduce el *principio de seguridad jurídica*.

Este razonamiento toma una fuerza y vigencia notable, al crearse Juzgados y/o Tribunales del Trabajo, pues al producirse este cambio fundamental, la legislación del trabajo mexicana deberá ser necesariamente revolucionada, principalmente en su aspecto procesal, vital en la aplicación de la justicia cotidiana, siendo de la opinión que se tendrá la imperiosa necesidad de la promulgación de un Código Federal de Procedimientos Laborales.

Como dice Plá Rodríguez, “la enumeración de los principios del Derecho del Trabajo es uno de los puntos donde se advierte mayor variedad de opiniones”.²⁸ Para este autor con el que expresamos nuestra conformidad, la flexibilidad implica “cambios por adecuación” y no “cambios por supresión”, a su juicio, “el flexibilizar normas laborales no significa destruir el Derecho del Trabajo, sino por el contrario, adecuarlo a ciertas y determinadas

²⁶ Castillo Guido, Oscar, “*Los Principios del Derecho Laboral y su Necesaria Revalorización*”, Ponencia presentada en la Ciudad de México en el mes de junio de 2008, en el marco de la “Jornada Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dr. Baltasar Cavazos Flores” *In Memoriam*”. p. 3.

²⁷ Alonso García, Manuel, “*Curso de Derecho del Trabajo*”. Segunda Edición. Ediciones Ariel. Barcelona, 1967, p. 232.

²⁸ *Op. cit.*, p. 38.

circunstancias, manteniendo en forma íntegra sus principios básicos”.²⁹ Por nuestra parte a lo que expresa Plá lo hemos denominado, no en pocas ocasiones “*la flexibilidad positiva del Derecho del Trabajo*”.³⁰

En efecto, los principios propios del Derecho del Trabajo por su propia naturaleza y por la índole de su función, tienen una capacidad de adaptación y de ajuste a distintas realidades, que les quitan rigidez. Al contrario, “son particularmente capaces para conducir y acompañar los intentos legítimos de la flexibilización”.³¹

V. Clasificación de los Principios del Derecho del Trabajo

Para mayor claridad del presente trabajo nos atrevemos en hacer una clasificación de los principios y peculiaridades del Derecho del Trabajo.

Desde nuestro razonamiento jurídico y doctrinal, consideramos que los principios y peculiaridades que tiene el Derecho del Trabajo puede apreciarse la siguiente clasificación: principios fundamentales; peculiaridades y principios procesales.

I. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo

Son aquellos que por su naturaleza resultan aptos y de posible aplicación a las legislaciones laborales de todos los países y en todos los tiempos”,³² según lo señala Plá, entre ellos tenemos:

a) El Principio protector

Es el principio fundamental del Derecho del Trabajo, su preocupación principal es la protección a ultranza del hombre que trabaja, como aduce Plá “su propósito es de nivelar desigualdades, para él este principio se puede concretar en tres reglas”.³³

²⁹ Plá Rodríguez, Américo, “*La Flexibilidad Laboral y los Principios Orientadores del Derecho del Trabajo*”, Montevideo, 1979. p. 602.

³⁰ Martínez Y González, Arturo, “*Reflexiones Jurídicas Laborales*”, Editorial Trillas, 2010, pp. 381 y 382.

³¹ Plá Rodríguez, Américo, “*Los Principios del Derecho del Trabajo*”, *op. cit.*, p. 57.

³² *Ídem.* p. 63.

³³ *Op. cit.*, 63.

Primera. *Indubio pro operario.* Esta locución latina opera en el caso de que una norma se puede entender de varias formas, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador. En la legislación laboral mexicana, al respecto el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo dispone: “*En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º. Y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador*”.

En la actualidad, el principio protector se ha expandido, pues busca normalizar las relaciones entre el trabajador y su patrón, es decir, el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando lo intereses del trabajo con los del capital”, así lo establece nuestra Ley Fundamental (artículo 123) y nuestra Ley Federal del Trabajo (artículo 450)

Segunda. *Aplicación de la norma más favorable.* Opera en caso de haya más de una norma aplicable, se debe optar por aquella que sea más favorable. Esta regla va de la mano con la señalada anteriormente, debe quedar claro que lo que aquí se refiere está muy alejado de las figuras procesales que se conocen como “*la suplencia de la queja*” en materia de amparo, o bien, con “*la suplencia de la demanda deficiente*” en el proceso laboral, mismas de las que nos ocuparemos más adelante, y

Tercera. *La condición más beneficiosa.* Consiste en que la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. En la actualidad lo anterior es discutible, pues si bien es cierto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, también lo es, que son perfectamente negociables. Recordemos que una de las características del Derecho de Trabajo es su dinamismo, debe sufrir cambios de acuerdo a las circunstancias actuales en los contornos sociales y económicos de cada país. Lo anterior se traduce que la normatividad laboral puede cambiar, siempre que no se atente los intereses de los trabajadores en su conjunto, ejemplo de lo anterior, entre otros temas, podría ser la reforma de noviembre de 2012 al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en lo referente a los salarios caídos, o bien, el criterio adoptado por la Segunda Sala la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tratándose del llamado “*arbitraje obligatorio*” en materia de huelga estallada.

En relación a esta última regla del principio protector del Derecho del Trabajo, Cabanellas señala un razonamiento interesante, dice que “este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los poco

concedores o por demás interesados le atribuyen. Pues para que resulte aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales”.³⁴

Nos aunamos a esa reflexión, ya que en caso de duda deben existir dos o más normas en juego y no simples especulaciones. Por ejemplo: en un caso hipotético en que se le rescinde a un trabajador su relación individual de trabajo por haber faltado injustificadamente a su trabajo cuatro días en un período de treinta días, invocándose como causal de rescisión la fracción X del artículo 47 de la ley de la materia y la parte actora replica que el despido fue ejecutado sin causa justa, pues si bien es cierto que había faltado injustificadamente esos cuatro días, también lo es que en el reglamento interior de trabajo de la empresa, se establece que en un artículo que es motivo de despido el tener más de cuatro faltas en un término de 30 días y lo acredita con el reglamento debidamente depositado y aceptado por la autoridad laboral. En este caso existen dos normas, debiendo el juzgador aplicar la norma más favorable al actor-trabajador, que en este caso sería la del reglamento interior de trabajo y por tanto el despido había carecido de causa justa.

b) El Principio de la irrenunciabilidad

Se considera como “la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral”.³⁵

Por su parte, Américo Plá, considera que la noción debe ser más inteligible y nos propone como: “*la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio*”.³⁶

Montoya Melgar señala que “el sentido protector del Derecho del Trabajo sigue manifestando en su actitud hacia los trabajadores, reflejándose en el principio de irrenunciabilidad”.³⁷ Cabanellas nos dice que: “Se tiende a mantener lo absoluto de la irrenunciabilidad en perjuicio del trabajador y tornarla relativa cuando la renuncia pueda beneficiarlo”.³⁸

La legislación mexicana del trabajo contempla este principio al señalar textualmente en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo: “*Es nula*

³⁴ *Op. cit.*, p. 221.

³⁵ Hernández Márquez, Miguel, “*Tratado elemental de Derecho del Trabajo*”. 10ª ed. Madrid, 1969, p. 89.

³⁶ *Op. cit.*, p. 118.

³⁷ Montoya Melgar, Alfredo, “*Derecho del Trabajo*”, 16ª ed, Tecnos, Madrid, 1995, p. 223.

³⁸ *Op. cit.*, p. 219.

la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé...”.

A pesar de lo anterior, este principio no es, ni puede ser absoluto, pues interviene la autonomía de la voluntad de los actores de las relaciones tanto individuales como colectivas del trabajo, pues si no se diera la voluntad autónoma de las partes, (uno de los grandes bastiones del derecho común), no podrían existir la renuncia al empleo; la novación en los contratos de trabajo; la negociación colectiva; la transacción, la conciliación, etc. En el plano procesal, no cabría la caducidad, la prescripción, el desistimiento, el arreglo conciliatorio, entre otras figuras. Estamos convencidos que como fuente supletoria del Derecho del Trabajo deberíamos contar con el Código Federal de Procedimientos Civiles, tal y como lo señala la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 11°. En la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 1970, esta fuente supletoria fue suprimida, desde mi óptica, inexplicablemente.

No podemos racionalmente impedir que este principio limite en no pocas ocasiones la autonomía de la libertad. Como ya expresamos, los derechos de los trabajadores son esencialmente irrenunciables, pero ello no implica que su titular los pueda consensualmente permutarlos, negociarlos, etc. Pensemos en una negociación colectiva de trabajo, en la que las partes, de común acuerdo, canjean el día 12 de octubre, que los trabajadores lo habían conquistado como día de descanso obligatorio y/o festivo en su contrato colectivo de trabajo, por el día del cumpleaños del trabajador; por una parte, a la empresa le conviene, ya que no cierra definitivamente sus puertas ese día y a los trabajadores también, pues les resulta más atractivo ese día que el de descubrimiento de América.

Otro ejemplo de lo anterior es el siguiente criterio de nuestro más Alto Tribunal Constitucional:

CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.

Contradicción de tesis 21/95

Tesis de jurisprudencia 40/96

c) El Principio de continuidad

Consiste en atribuirle a la relación de trabajo la más larga duración posible. Como se refiere Schick, “la vigencia de este principio fue una de las prin-

cipales conquistas que el Derecho del Trabajo consagró a favor del trabajador al entregarle al contrato extrema dureza y resistencia en la duración, superando la liberalidad de la locación y disolución cuando el vínculo era regulado conforma la locación de servicios”.³⁹

Como manifiesta Ramírez Gronda “el contrato de trabajo tiene una vocación de continuidad, aspira a proseguir en el tiempo tanto como sea posible”.⁴⁰

Nuestra Ley Fundamental así como nuestra legislación del trabajo señalan claramente este principio. En efecto, la fracción XXII del artículo 123 constitucional señala:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...”.

De lo anteriormente transcrito se infiere que si un trabajador despedido demanda el cumplimiento de su contrato de trabajo y gana el juicio, se le debe de reinstalar en su trabajo para que su relación laboral continúe (salvo los casos de excepción a que se refiere el artículo 49 de nuestra legislación laboral).

La Ley Federal del Trabajo, por su parte, establece en su artículo 35, en relación a la durabilidad de las relaciones de trabajo que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado, fortaleciendo de esta manera el principio de continuidad. Por otra parte en cuanto a las modalidades de la contratación laboral, si concluyen los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsiste la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado (artículo 39-E de dicho ordenamiento legal), etc.

Lo anterior se traduce que en México la regla general es la contratación por tiempo indeterminado, claro está que esta regla general, como todas, tiene excepciones a las que no nos referiremos, pues no son objeto de este trabajo.

La mayoría de los autores equiparan este principio con el de estabilidad en el empleo. Mario de la Cueva al pronunciarse al respecto nos señala que “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la primera que consiste en la permanencia o duración

³⁹ Schick, Horacio, *Estado actual de los principios generales de derecho de trabajo con especial referencia al principio protectorio y el de continuidad de la relación laboral*, Revista “Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, 1991, p. 1835.

⁴⁰ Ramírez Gronda, Juan, *El contrato de trabajo*, Ideas. Buenos Aires, 1945, p. 579.

indefinida de los contratos de trabajo y la segunda que estriba en la necesidad de una causa legítima para su disolución”.⁴¹

Por nuestra parte entendemos por estabilidad el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no medie justa causa de despido y subsistan las causas y la materia que dieron origen a la relación laboral. Para nosotros este principio se justifica desde varios puntos de vista:

- a) El trabajo por regla general es el más grande patrimonio con el que cuenta el trabajador, de ahí que sea necesario el poderlo conservar.
- b) La estabilidad es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, mejores beneficios, prerrogativas, ascensos, etcétera y,
- c) La estabilidad en el empleo es una pretensión universal de nuestros tiempos pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporciona al hombre que trabaja, seguridad y tranquilidad.⁴²

d) Principio de la primacía de la realidad

Este principio significa que en caso de disconformidad entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Un ejemplo evidente de lo anterior, lo encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, segundo párrafo que define al contrato individual de trabajo de la manera siguiente:

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

En este supuesto, por ejemplo, si se firma un contrato civil de prestación de servicios profesionales, un contrato mercantil de comisión y mediación mercantil, pero existe “*subordinación*”, entendiéndose ésta como “*la facultad de mando y el deber correlativo de obediencia, tratándose de trabajo contratado*”, siendo el elemento característico de la relación individual y del contrato de trabajo, en estos casos estaremos ante la presencia de un contrato laboral, con todas sus consecuencias y alcances jurídicos, independientemente del nombre que se le haya dado a los contratos.

⁴¹ De la Cueva, Mario, “*Derecho Mexicano del Trabajo*”, 8ª ed. Tomo I. Porrúa, 1964, p. 755.

⁴² Martínez y González, Arturo, “*La sustitución patronal*”, Tesis de Licenciatura, 1970, p. 81.

Mario L. Deveali expresa que “la *realidad de los hechos prevalece sobre la apariencia contractual*”. Afirma este autor que “Esta primacía de la situación de hecho sobre la ficción jurídica se manifiesta en todas las fases de la relación de trabajo. El obrero que ingresa en una fábrica, en la generalidad de los casos no conoce —ni le resultaría fácil conocer— el nombre de su propietario; tampoco sabe si se trata de una persona física o moral y si ésta es una persona de derecho público o privado”.⁴³

En nuestra legislación laboral existe este principio, ejemplo de él es lo establecido por el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte conducente señala:

Quando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón...

e) Principio de la razonabilidad y/o racionalidad

Se ha dicho que “lo razonable es lo bien fundado, pensado satisfactoriamente, de un modo concienzudo”.⁴⁴

Para Plá Rodríguez el principio de razonabilidad consiste en “la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón”.⁴⁵ En este caso, como lo establece la legislación laboral mexicana, los administradores de la justicia laboral, al solucionar los conflictos derivados de ellos, se deben conducir razonablemente.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo de México, establece textualmente en sus artículos 841 y 842, lo siguiente:

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

⁴³ Deviali L. Mario, “La empresa y las relaciones de trabajo”, en *Revista Derecho del Trabajo*, Argentina, 1953, p. 110.

⁴⁴ Recasens Siches, Luis, *Introducción al estudio del derecho*, Editorial Porrúa, 7ª, Edición, México, 1985, p. 252.

⁴⁵ Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, Op. cit., p. 364.

Artículo 842. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

Lo anterior se traduce que el juzgador en materia de trabajo, al emitir sus resoluciones debe aplicar lógica en su raciocinio al apreciar los hechos en conciencia, sin que lo anterior quiera expresar que cuente con una facultad absoluta de apreciación y/o valorización, pues se traduciría en un abuso de aplicación de dichos artículos, es decir, en una arbitrariedad, que sólo sería reparable por medio del juicio de amparo. En tal virtud, las resoluciones en materia laboral deben ser verosímiles. Como podemos ver, este principio fundamental va de la mano con los principios procesales, de los que nos referiremos más adelante.

Este principio implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos, resulta indispensable en la resolución de casos y en el análisis de los hechos alegados por las partes y en los medios probatorios tendientes a la comprensión de los mismos para alcanzar una conclusión por demás justa.

Este principio puede encuadrarse tanto en el derecho sustantivo como en el derecho procesal del trabajo.

f) Principio de la buena fe

Este principio que la mayoría de los tratadistas no lo incluyen, Plá lo considera fundamental ya que “el trabajador debe cumplir su contrato de buena fe y entre las exigencias de ellas se encuentra la de poner el empeño normal en el cumplimiento de la tarea encomendada. Pero al mismo tiempo esa obligación de buena fe alcanza así mismo al empleador que también tiene que cumplir lealmente sus obligaciones”.⁴⁶

“La relación de trabajo no es un negocio circunstancial, ni una fugaz transacción mercantil, sino que entraña vínculos sociológicos personales y permanentes. Aún originada por un hecho económico no puede condensarse exclusivamente en derechos y deberes patrimoniales existen con ellos vínculos de orden moral y espiritual que, en una moderna acepción del trabajo, no debemos desconocer”.⁴⁷

Este principio se extiende a la actitud o lealtad procesal de las partes, por lo que atenta contra el principio de buena fe el negarse a presentar un documento que sirve para averiguar los extremos controvertidos, al igual,

⁴⁶ Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, Op. cit., pp. 389 y 390.

⁴⁷ Pérez Botija, Eugenio, “*Curso de Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 1948. p. 176.

el postulante puede violar este principio al actuar con mala fe en el curso del procedimiento laboral, así como el juzgador, como ya lo expresamos.

La buena fe y lealtad procesal impone a todos los sujetos partícipes del proceso la obligación de actuar con lealtad y buena fe procesal ajustando su conducta a la justicia y al respeto entre sí, debiendo evitarse cualquier conducta fraudulenta o dilatoria del proceso.

En efecto, la legislación laboral mexicana establece, que los laudos se dictaran a verdad sabida y *buena fe* guardada (art. 841 de la Ley Federal del Trabajo). Por otra parte si la Autoridad Laboral estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe le impondrá en el laudo una multa (art. 891 del citado ordenamiento legal).

De igual manera este principio tiene cabida tanto en el derecho sustantivo como en el derecho procesal del trabajo.

Para muchos autores los dos últimos principios mencionados más que principios se traducen en peculiaridades del Derecho del Trabajo, sin embargo, por nuestra parte estamos de acuerdo con Américo Plá en que forme parte de la enumeración de los principios fundamentales ya que nos proporciona los criterios para tomar una posición frente a situaciones que van a ocurrir, como lo señalamos anteriormente.

VI. Peculiaridades en el Derecho del Trabajo

- ✓ **Principio de igualdad de trato y no discriminación.** Más que un principio, consideramos la igualdad de trato y la no discriminación como una peculiaridad del derecho, pues resultan propias y privativas de cada persona (artículos 2º y 3º de la LFT)
- ✓ **Principio de libertad de trabajo.** Mario De la Cueva manifiesta que *ejecución de estos principios el artículo 29 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, estableció que el trabajo es un derecho y un deber social (artículo 3º de la ley laboral vigente mexicana) y que el hombre tiene derecho a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual*.⁴⁸

Esta peculiaridad se encontraba inserta en la Constitución de 1857 y se reiteró en nuestra Ley Fundamental vigente, precisamente, en su artículo 5º, que en su parte medular establece: “A

⁴⁸ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A. México, 1996, pp. 107 y 108.

ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”.

- ✓ **Principio de la justicia social.** Cabanellas de Torres dice que “el juez debería traducir con toda imparcialidad, el sentimiento de justicia que inspira al medio social. El legislador se abstendría, lo más posible, de reglamentar el Derecho de Trabajo, y sería el juez el que planteara las reglas necesarias o llenara las lagunas de la ley”.⁴⁹
- ✓ **Principio de libertad de forma.** Se llama forma de contrato al medio utilizado por las partes para expresar su consentimiento y dejar constancia de la materia o estipulaciones sobre las que éste recae, entre otras.

VII. Principios Procesales del Derecho del Trabajo

Para Eduardo J. Couture “el Derecho Procesal del Trabajo o Derecho Procesal Social es la rama de la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominadas proceso”.⁵⁰

Mario Pasco Cosmópolis se refiere al derecho procesal del trabajo como “un derecho instrumental; su finalidad como dice Giglio “es la de actuar en la práctica, haciendo efectivo y real el derecho sustantivo del trabajo”.⁵¹

Los principios procesales cumplen con las siguientes funciones esenciales:

“Constituyen la base para que el legislador realice su función de redactar las normas jurídicas procesales. Facilitan la labor comparativa y contribuyen a dirigir la actividad procesal”.⁵²

⁴⁹ *Op. cit.*, p. 219.

⁵⁰ www.monografias.com/trabajos35/derecho-procesal-laboral/derecho-procesal-laboral.shtml#procesal Fecha de consulta: 23 de junio de 2017.

⁵¹ PASCO COSMÓPOLIS Mario. “*El Principio Protector en el Derecho Procesal del Trabajo*” Obra colectiva. “*Los Principios Procesales del Derecho del Trabajo*”. De Palma, Buenos Aires 1983. p. 95.

⁵² www.inforlegal.blogspot.mx/2009/06/los-principios-procesales.html pp. 1 y 2. Fecha de consulta: 23 de junio de 2017.

Es el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo el que se refiere a los principios procesales, mismo que por su importancia nos permitimos transcribir:

Artículo 685. “El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio 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 del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará 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”.

Vista la normatividad anterior, empezaremos a analizar estos principios, en el orden en que fueron puestos por nuestro legislador y posteriormente haremos comentarios sobre algunos de ellos, y señalaremos algunos otros que diversos autores han denotado.

- ✓ **Principio de publicidad.** Este principio y al que se refiere el numeral antes descrito, se encuentra refrendando en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que las audiencias son públicas, a menos que se requiera que sea a puerta cerrada por exigirlo el mejor despacho de los negocios la moral y las buenas costumbres.

Francisco Cordova Romero al referirse a este principio, presume que “fue la historia jurídica la que lo estableció, para evitar la arbitrariedad de las autoridades en siglos pasados que llevaban los procesos en secreto, ya que al poder presenciar cualquier persona los actos del procedimiento, obrara por regla general imparcialmente y será más justa al pronuncia el fallo”.⁵³

- ✓ **Principio de gratuidad.** El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

... Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de ma-

⁵³ Cordova Romero, Francisco, “*Derecho Procesal del Trabajo*”, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, 1ª Ed., México, 1986, p. 9.

nera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...

Este principio se estableció en función de “la obligación del Estado en proporcionar a los gobernados los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes”.⁵⁴

- ✓ **Principio de intermediación y/o inmediatez.** Este principio procesal resulta importante en nuestro derecho procesal, pues se trata que la autoridad encargada de administrar justicia, en la búsqueda de la verdad material cuenta con la obligación de estar en contacto constante y personal con las partes en juicio, con el propósito de investigar la verdad material, y tiene la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias y de esa forma compenetrarse en las incidencias que se susciten durante el procedimiento.

Lo característico de este principio es la proximidad que las autoridades laborales deben tener con las partes y con las actuaciones procesales, a fin de poder resolver con pleno conocimiento de los hechos controvertidos.

- ✓ **El principio de oralidad.** La ley establece que el procedimiento laboral será predominantemente oral (art. 685), este principio caracteriza al procedimiento laboral y sobresale de otras ramas del derecho, “implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita”.⁵⁵

- ✓ **Principio de preminencia de la conciliación.** Como dice José Dávalos⁵⁶ es un deber de las autoridades laborales propiciar el arreglo entre las partes, por esto se dispone su intervención activa exhortando a las mismas a la avenencia y proponiendo alternativas de solución.

El 24 de febrero del 2017 se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* varias reformas al artículo 123 constitucional y en cuanto a este tema se estableció un juicio previo de conciliación, debiéndose crear un organismo descentralizado de conciliación, así como los centros respectivos en las diferentes entidades federativas; es decir, se privilegió a la conciliación como el principal medio alternativo de solución a los conflictos laborales. Esta reforma

⁵⁴ *Ídem*, pp. 9 y 10.

⁵⁵ *Ibidem*. p. 10.

⁵⁶ Dávalos, José, *Relaciones Laborales en el Siglo XXI*, Obra Colectiva Coordinada por Patricia Kurzcyn Villalobos. UNAM p. 340.

es de las más importantes que hasta la fecha se han hecho en materia laboral, pues por otra parte desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se crean los Tribunales Laborales del Poder Judicial.

- ✓ **Instancia de parte.** En la doctrina se le denomina a la instancia de parte como principio dispositivo y ha sido calificado “como un verdadero triunfo de libertad que garantiza la autonomía en el ejercicio de la acción procesal, como un patrimonio del gobernado y no de la autoridad”.⁵⁷
- ✓ **Principio de concentración del proceso.** Este principio tiene por objeto la impartición de una justicia pronta y expedita. En los juicios laborales ordinarios se debe concentrar en una sola audiencia los diferentes estadios como son la conciliación; demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas. En otras palabras debe realizarse el mayor número de actos procesales en una sola audiencia; desafortunadamente con las reformas de noviembre de 2012 la audiencia trifásica, se volvió únicamente de conciliación, demanda y excepciones señalándose la audiencia de ofrecimiento de pruebas en diferente fecha, alargando innecesariamente, desde nuestro punto de vista el procedimiento laboral.
- ✓ **Principio de sencillez.** Este principio denota la informalidad que debe tener el proceso, simplificándolo, sin formulismos adicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Prueba de ello que en la ley sólo se impone una formalidad especial para las actuaciones procesales y esto es que las mismas deben ser autorizadas por el Secretario, haciéndolo constar en actas (artículo 721).
- ✓ **Principio de celeridad.** Este principio consiste en que el proceso se concrete a las etapas esenciales y cada una de ellas limitada al término perentorio fijada por la norma. En observancia de este principio se descarta los plazos o términos adicionales a una determinada etapa esto es los que se surten como complemento del principal y las prórrogas. También implica que los actos se surten en la forma más sencilla posible para evitar dilaciones innecesarias. En la práctica y por el excesivo rezago que existe, este principio pasa inadvertido en la práctica.

⁵⁷ Cordova Romero, Francisco, *Op. cit.*, p. 12.

- ✓ **Principio de economía procesal.** Conforme al principio de economía procesal se debe tratar de lograr en el proceso los mayores resultados con el menor empleo posible de actividades, recursos y tiempos del órgano judicial. Ovalle Favela opina que: “dicho principio exige, entre otras cosas, que se simplifiquen los procedimientos y se delimite con precisión el litigio; que sólo se admitan y practiquen pruebas que sean pertinentes y relevantes para la decisión de la causa; y que se desechen aquellos recursos e incidentes que sean notoriamente improcedentes”.⁵⁸

Este principio busca que el proceso vaya sin errores desde el momento de su comienzo para evitar costos innecesarios al Estado y a las partes afectadas del mismo.

Definitivamente, la economía procesal representa un concepto de medular importancia en cualquier sistema jurídico contemporáneo. En el caso de México este principio debe ser revalorizado en su conjunto, por lo que en este trabajo analizaremos brevemente las figuras jurídicas de la caducidad y/o desistimiento tácito de la acción; la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de pruebas, la prescripción, la suplencia de la queja y/o de la demanda deficiente y las notificaciones personales.

Caducidad y/o desistimiento tácito de la acción

En casi todas las legislaciones del mundo existe la figura de la caducidad. En México se habló de ella desde la primera Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.

Tanto la doctrina, la legislación y en la jurisprudencia se ha considerado que la figura de la caducidad se actualiza por la falta de interés y abandono del proceso al dejar de hacerse las promociones necesarias para que se llegue a su fin.

La caducidad se justifica desde dos puntos de vista: El primero, de orden subjetivo por la intención de una de las partes en juicio de abandonar el proceso dada su falta de interés de continuarlo y culminarlo; y al segundo de orden objetivo por el interés que tiene el Estado de evitar que los procesos se prolonguen indefinidamente sin solución, atentando contra la seguridad jurídica.

⁵⁸ <https://es.scribd.com/doc/45931584/EL-PRINCIPIO-DE-ECONOMIA-PROCESAL> Fecha de consulta: 23 de junio de 2017.

Para Alberto Trueba Urbina⁵⁹ “*la caducidad es la extinción de la instancia por falta de promoción, producida por un no hacer o inactividad de alguna de las partes*”.

Por lo que se refiere al párrafo inmediato anterior consideramos necesario conceptualizar la extinción. “Es el efecto de desaparecer alguna acción, obligación cosa, o hecho”.⁶⁰

En tal virtud, la caducidad produce la extinción de un derecho por el transcurso del tiempo para su ejercicio.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 479 se tenía por desistida de la acción a toda persona que no hiciera promoción alguna en un término de tres meses, siempre que esa promoción fuera necesaria para la continuación del procedimiento. En este caso la Junta de Oficio dictaba la resolución correspondiente.

En tal virtud, de 1931 a 1970 esta figura fue muy socorrida en los tribunales laborales, archivándose los expedientes sin necesidad de interponer incidente alguno, ya que bastaba la falta de interés de alguna de las partes para que procediera la caducidad.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, operaba la caducidad si no existía promoción alguna de las partes en contienda en el términos de seis meses, siempre y cuando la promoción fuera necesaria para continuar el procedimiento, se adicionó que no operaba la caducidad en el caso que estuviera pendiente la resolución sobre alguna resolución de las partes, la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado. De igual manera esta figura procesal no se daba si las pruebas del actor estaban desahogadas (artículo 773).

Como podrá observarse, se aumentó el término de tres a seis meses de la inactividad procesal para que procediera la caducidad y se pusieron limitantes que cumplirse. Lo anterior fue contrario a que el procedimiento fuera más rápido y expedito, pues por dichas limitantes se hizo difícil la aplicación de esta figura, lo que trajo mayor rezago de expediente antes las autoridades del trabajo.

En esta ley se debe abrir incidente (artículo 773) el cual pretende ser justificado por el legislador concediendo la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional.

⁵⁹ Trueba Urbina, Alberto, www.academia.edu/16794046/Caducidad_procesal_en_la_Ley_Federal_del_Trabajo Fecha de consulta: 23 de junio de 2017.

⁶⁰ *Diccionario de la Lengua española de la Real Academia*, Vigésima Primera Edición, Espasa. Madrid 2000. p. 938.

Por si fuera poco en la reforma del 1º de mayo de 1980 la caducidad o desistimiento tácito de la acción sufre otro revés importante, ya que la autoridad, independientemente de las partes, impulsaran el procedimiento, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo (artículo 771).

Por nuestra parte consideramos que deben ser las partes las que demuestren el interés para que el procedimiento laboral llegue a su término en caso de no existir conciliación. En la práctica los presidentes y auxiliares de junta, en su mayoría no se ocupan de este tema, en virtud de que sus múltiples labores no les permiten actuar en consecuencia.

En las reformas de 1980 a las que nos estamos refiriendo, se estableció el artículo 772, mismo que trajo como consecuencia que la caducidad se hiciera total y definitivamente nugatoria, ya que se ordena al Presidente de la Junta para que requiera a las partes han dejado de promover en el juicio por un lapso de tres meses y el artículo siguiente 773 fija limitantes para que opere la caducidad, con las que estamos de acuerdo, siempre y cuando el término para el desistimiento tácito de la acción sea menor a seis meses. Por otra parte consideramos muy difícil que en la práctica opere esta figura, vistos los supuestos que se deben de dar.

Por último, por lo que se refiere a este tema, la ley laboral se reformó el 30 de noviembre del 2012 y en cuanto a la caducidad se refiere, sigue dando cuenta a las partes, requiriéndolas que promuevan si no lo hubieran hecho en un lapso de cuarenta y cinco días (artículo 772); el término de prescripción se redujo de seis a cuatro meses, prevaleciendo la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas las que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia de la caducidad.

Consideramos que son las partes en juicio las más interesadas en que este avance, es decir, tenga continuidad y se termine lo más pronto posible, que cobre fuerza y resurja la caducidad en el derecho laboral mexicano y fortalezca el principio de economía procesal, toda vez que el volumen de expedientes que actualmente tiene la Junta son innumerables y sobre todo tardados, consideramos que el artículo 772 debe de desaparecer de nuestra legislación laboral, por ineficaz e inoperante, ya que en casi todos los casos no se avisa a la parte actora que reanude el procedimiento, so pretexto de que pueda aplicarse la caducidad; por otra parte, seguro estamos que en cada Junta Especial existe una cantidad muy voluminosa de expedientes inactivos y además como ya se dijo, son las partes, y nadie más, quienes deben de impulsar el procedimiento.

Somos de la opinión que se debe disminuir el término de cuatro meses a que se refiere el artículo 773 a tres meses, ya que consideramos que

es un término más que suficiente para que se impulse el procedimiento. Además, como ya se expresó, conforme al principio de economía procesal se debe tratar de lograr en el proceso los mayores resultados con el menor empleo posible de actividades, recursos y tiempos del órgano judicial.

Por otra parte, y de acuerdo al principio de economía procesal y tratando de agilizar el procedimiento laboral, proponemos lo siguiente:

Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Como es de conocimiento general, la Audiencia trifásica de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas fue dividida en dos audiencias, una, la de conciliación, demanda y excepciones y la otra la de ofrecimiento y admisión de pruebas, reforma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 y que tuvo por finalidad que se diera mayor fluidez al procedimiento laboral; sin embargo los resultados no fueron los esperados, por lo que, consideramos necesario se reforme una vez más nuestra Ley Federal del Trabajo y siguiendo el principio de economía procesal, proponemos que regrese la audiencia trifásica, o sea, con sus tres etapas procesales, o sea, la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas tal y como estaba regulada antes de dicha reforma.

Prescripción

En materia laboral la prescripción es la pérdida de los derechos no ejercidos por el solo transcurso del tiempo y la liberación de las obligaciones que les sean correlativas.

Por nuestra parte proponemos en aras del principio de economía procesal que la autoridad laboral, en el auto admisorio, debería hacer el cómputo necesario para admitir o no la demanda, en este caso, si el Secretario de Acuerdos observa que dicha demanda se encuentra presentada fuera de tiempo, no deberá admitirla por extemporánea, como se hace en casi todas las legislaciones del mundo (es un caso de prescripción excepcional, ya que no representa una excepción hecha valer por las partes).

Suplencia de la queja y/o de la demanda deficiente

Este principio ha sido muy discutido, pues modifica substancialmente la esencia misma del derecho procesal, pues convierte a la autoridad laboral en juez y en parte, pues la ley le impone la misma obligación de subsanar (completar) la demanda del trabajador cuando ésta sea incompleta; cuando no comprenda todas las prestaciones de acuerdo a la acción intentada y cuando la demanda sea oscura o vaga (art. 685).

Esta figura incluida en la Ley Federal del Trabajo, no tiene precedente en nuestro derecho laboral, es totalmente proteccionista para los trabajadores. En cuanto a este aspecto si bien es cierto que una de las características del Derecho del Trabajo es la protección para la clase trabajadora, también lo es que dicha característica se refiere exclusivamente al derecho sustantivo del trabajo, pero no así al derecho procesal.

Como dice Francisco Cordova “se rompe con el mundialmente conocido principio de igualdad o paridad procesal, colocando a la autoridad en el campo de la parcialidad”.⁶¹ En ese mismo sentido opina Francisco Ross Gámez, ya que para él “la suplencia de la demanda deficiente es una postura paternalista del Estado para substituirse en la parte completando la demanda, rompiendo de igual manera el principio de paridad procesal”.⁶²

Lo contrario a la suplencia de la demanda deficiente sería la peculiaridad que tiene el derecho procesal en cuanto a la igualdad de las partes, que significa “que el demandante y el demandado deben disponer de las mismas oportunidades para formular cargos y descargos y ejercer los derechos tendientes a demostrarlos”.⁶³

Con esta figura se acaba de una vez por todas, la excepción de “*inoperto libelo*”, es decir, la de oscuridad de la demanda y/o de su contestación.

En tal virtud, solicitamos que se suprima el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, habida cuenta de que en caso de que la junta subsane la demanda cuando ésta sea incompleta, la convierte en juez y en parte, independientemente de que es repetitivo con lo que establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo y en cuanto a este artículo deberá adicionarse lo siguiente en cuanto a la suplencia de la demanda deficiente:

⁶¹ Cordova Romero, Francisco, *Op. cit.*, p. 14.

⁶² Ross Gámez, Francisco, *Ley Procesal del Trabajo Comentada*, Cárdenas Editor y Distribuidor, 2ª Ed., México, 1985. p. 16.

⁶³ <http://www.monografias.com/trabajos14/der-procesal/der-procesal.shtml> Fecha de consulta: 23 de junio de 2017.

Artículo 873. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, con el apercibimiento de que en caso de que no desahogue la vista correspondiente, perderá su derecho para poder hacerlo en fecha posterior, únicamente en cuanto los defectos, omisiones e irregularidades señaladas en el auto admisorio. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

En virtud de lo señalado en el punto anterior deberá suprimirse, la fracción II del artículo 878 de la Ley Laboral por preclusión.

Consideramos que con lo anterior el principio de economía procesal sale robustecido, pues como ya lo afirmamos en este trabajo, se trata de reducir o suprimir trámites y diligencias hasta donde legalmente sea posible, sin que lo anterior perjudique legalmente a alguna de las partes contendientes.

Se debe fortalecer el principio de paridad procesal que consiste en que “en el proceso a las partes se les deberá dar un trato igual, es decir, tanto el actor como el demandado tienen las mismas oportunidades de accionar y de defenderse pues este principio es el defensor de la tradicional idea de justicia”.⁶⁴

En resumen, las partes deben ser tratadas en forma igualitaria, es decir, los litigantes deben tener las mismas oportunidades de actuación dentro del proceso, sin que ninguno se encuentre en situación de inferioridad.

Lo anterior se justifica, porque en la actualidad y de acuerdo con el artículo 692 fracción II los asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión; en tal virtud, en el aspecto procesal la actora dejó de ser la parte débil.

Notificaciones personales

Los litigantes en materia laboral nos hemos percatado que la mayoría de las audiencias que no se pueden celebrar, se debe casi en todos los casos a la falta de notificación, lo que retrasa la buena marcha de los negocios y perjudica notablemente el funcionamiento de la junta, pues en un porcen-

⁶⁴ *Ibidem.* p. 14.

taje elevadísimo, el rezago tan grande que se tiene, se debe precisamente a la falta de notificación.

En cuanto a este tema y en virtud del principio de economía procesal, las Juntas deberán conforme al artículo 724 de la Ley Federal del Trabajo utilizar las herramientas tecnológicas, (dirección electrónica en este caso) en las que se incluyan los sistemas necesarios para la actuación de las partes en los procedimientos laborales establecidos en dicho ordenamiento legal.

Cabe mencionar que en la actualidad, los abogados laboristas y los pasantes en derecho debidamente acreditados, cuentan con correo electrónico en sus teléfonos celulares y en sus computadoras.

En tal virtud, proponemos que al artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo se le adicione un párrafo final para que se determine lo siguiente:

Artículo 739. Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743.

La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo.

En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

En los casos a que se refieren los párrafos anteriores, las partes, así como los terceros interesados, deberán señalar en su primera comparecencia o escrito la dirección del correo electrónico a efecto de que las notificaciones de carácter personal posteriores a las del emplazamiento a juicio, se hagan por este medio, a efecto de agilizar el procedimiento”.

Por las mismas razones proponemos la reforma a los artículos 872 y 873 de nuestro Código Laboral para que establezcan:

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 deberá señalar obligatoriamente la dirección de su correo electrónico para recibir todo tipo de notificaciones y expre-

sará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Visto lo antes señalado, proponemos otra modificación al artículo 873 de nuestra ley laboral, en aras de le ser más expedita la justicia cotidiana.

Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. En este acuerdo admisorio se apercibirá a la parte demandada para que señale domicilio y la dirección de sus correos electrónicos a efecto de oír y recibir notificaciones, pues en caso contrario las ulteriores notificaciones, aún las de carácter personal se harán por medio de Boletín o en los estrados de la Junta. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, con el apercibimiento de que en caso de que no desahogue la vista correspondiente, perderá su derecho para poder hacerlo en fecha posterior, únicamente en cuanto los defectos, omisiones e irregularidades señaladas en el auto admisorio. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

De igual manera proponemos se adicione un párrafo final al artículo 742 de la Ley de la Materia, para que se establezca lo siguiente:

Artículo 742. *Se harán personalmente las notificaciones siguientes:*

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta Ley; y,
- XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Las notificaciones anteriores, se harán por la vía electrónica en todos aquellos casos que sean posibles

En cuanto a las notificaciones personales que realizan los Actuarios adscritos a las Juntas, por el cúmulo de trabajo y por razones presupuestales que son del conocimiento general, representan una de las causas más importantes de retraso en los juicios laborales, por lo que se propone una adición al artículo 744 de la Ley Laboral a efecto de que quede de la siguiente manera:

Artículo 744. Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en la dirección de correo electrónico en cuanto sea posible, y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El Actuario asentará razón en autos”.

Nos podemos imaginar el tiempo que se gana en un procedimiento laboral cuando los informes solicitados por la autoridad laboral, las notificaciones personales, los exhortos, los despachos, etc. se hagan por la vía electrónica. Pues bien, ya que está en puerta una reforma estructural a la ley laboral para adecuarla en su funcionamiento al Poder Judicial, este tipo de medidas deberán ser estudiadas y en su momento ponerlas en práctica para darle mayor celeridad a los juicios, en beneficio de la justicia mexicana, que tanta falta le hace.

VIII. A manera de conclusión

Hemos querido con este trabajo, hacer notar al lector y a las autoridades laborales de este país, la necesidad de hacer una revalorización profunda a los derechos fundamentales del Derecho del Trabajo mexicano, que se sigan conservando en aras del proteccionismo en favor del hombre que trabaja.

De igual manera se deberán revalorar los principios procesales de nuestro Derecho Laboral en aras de la justicia cotidiana, pues si no es pronta y expedita, no podemos hablar de la misma, de igual manera, debemos observar con mayor interés y seriedad las peculiaridades que tiene nuestra rama de Derecho que tanto amamos.

En esa tesitura, es de conocimiento general que se avecinan cambios profundos, estructurales y legales, por lo que es este el mejor momento, para darle valor a muchos principios que han perdido eficacia y valor.

Está en puerta una nueva legislación laboral, esperamos por tanto la expedición de una nueva Ley Federal del Trabajo, ágil, diáfana y comprensible para el hombre que trabaja que abarque exclusivamente el aspecto sustantivo y se respeten los derechos de los trabajadores fortaleciendo los principios laborales correspondientes, nuestros hombres y mujeres lo reclaman y sobre todo, lo merecen.

De esta forma el Poder Legislativo deberá aplicarse en el nacimiento de un Código Federal de Procedimientos Laborales, que es un reclamo añejo de los abogados laboristas en este país, revalorando los principios y peculiaridades procesales de nuestro Derecho del Trabajo, para lograr una justicia cotidiana más ágil y justa, en beneficio de las partes, de la sociedad y de México.

Fuentes bibliográficas

ALEMÁN MENA, Donald, *“Derecho del Trabajo Nicaragüense”* Managua. Edición Colección Jurídica, UPOLI. 2006.

ALONSO GARCÍA, Manuel. *“Curso de Derecho del Trabajo”*. Segunda Edición. Ediciones Ariel. Barcelona. 1967.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *“Compendio de Derecho Laboral”* Tomo I. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 2002.

CASTILLO GUIDO Oscar, *“Los Principios del Derecho Laboral y su Necesaria Revalorización”*, Ponencia presentada en la Ciudad de México en el mes de junio de 2008, en el marco de la “Jornada Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dr. Baltasar Cavazos Flores” In Memoriam”

CORDOVA ROMERO, Francisco. *“Derecho Procesal del Trabajo”*. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. 1ª. Edición. México. 1986.

DÁVALOS, José, *“Relaciones Laborales en el Siglo XXI”*. Obra colectiva coordinada por Patricia Kurzcyn Villalobos. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Universidad Nacional Autónoma de México. 2000.

DE BUEN Demófilo, *“Derecho Civil II”*. 3ª. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *“Derecho Procesal del Trabajo”* Editorial Porrúa, S.A. México 1988.

_____, Obra Colectiva, *“Entorno a los Principios del Derecho del Trabajo”*. Editorial Porrúa. México. 2005.

DE LA CUEVA, Mario, *“Derecho Mexicano del Trabajo”*, 8ª. Edición. Tomo I. Porrúa, México. 1964.

_____, *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”*. Editorial Porrúa, S.A. México. 1996.

DEVIALI L., Mario, *“La empresa y las relaciones de trabajo”*. Revista *“Derecho del Trabajo”*. Argentina. 1953.

DWOKIN, Ronald, *“Los Derechos en serio”*, Planeta-Agostini, Barcelona, 1993.

GIGLIO, Wagner, *“Los Principios Laborales: su autonomía científica, dogmática y normativa. En bases para una ley general de trabajo”*, IET –CIAT, Lima. 1984.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel, *“Tratado elemental de Derecho del Trabajo”*. 10ª. Edición. Madrid. 1969.

MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ, Arturo, *“Los caracteres del Derecho del Trabajo”*. Diplomado de Derecho del Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana. México. 2003.

_____ *“La sustitución patronal”*. Tesis de Licenciatura. México. 1970.

_____ *“Reflexiones Jurídicas Laborales”*. Editorial Trillas. México 2010.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio, *“Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”* Editorial Astrea. Buenos Aires. 1995.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *“Derecho del Trabajo”*. 16ª Edición. Tecnos. Madrid. 1995.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario, *“El Principio Protector en el Derecho Procesal del Trabajo”* Obra colectiva. *“Los Principios Procesales del Derecho del Trabajo”*. De Palma, Buenos Aires 1983.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *“Curso de Derecho del Trabajo”*. Editorial Tecnos. Madrid 1948.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *“Los Principios del Derecho del Trabajo”*. 2ª. Ed. Depalma. Buenos Aires, 1978.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *“La Flexibilidad Laboral y los Principios Orientadores del Derecho del Trabajo”*. Montevideo. 1979.

RAMÍREZ GRONDA, Juan, *“El contrato de trabajo”*. Ideas. Buenos Aires. 1945.

RECASENS SICHES, Luis, *“Introducción al estudio del derecho”*. Editorial Porrúa, 7ª. Edición. México 1985.

ROSS GÁMEZ, Francisco, *“Ley Procesal del Trabajo Comentada”*. Cárdenas Editor y Distribuidor, 2ª Edición. México 1985.

SCHICK Horacio. *“Estado actual de los principios generales de derecho de trabajo con especial referencia al principio protectorio y el de continuidad de la relación laboral”*. Revista “Derecho del Trabajo”. Buenos Aires. 1991.

Fuentes electrónicas

<https://es.scribd.com/doc/45931584/EL-PRINCIPIO-DE-ECONOMIA-PROCESAL>

www.wordreference.com/definición/

www.humberto.a.podetti.bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/139/11.pdf

www.academiaiberoamericana.com/publicaciones/los_principios_del_derecho_procesal_del_trabajo.pdf.

www.monografias.com/trabajos35/derecho-procesal-laboral/derecho-procesal-laboral.shtml#procesal

<http://inforlegal.blogspot.mx/2009/06/los-principios-procesales.html>

www.academia.edu/16794046/Caducidad_procesal_en_la_Ley_Federal_del_Trabajo

<http://www.monografias.com/trabajos14/der-procesal/der-procesal.shtml>

Fuentes legislativas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lito Offse Alfaro México 2015.

Ley Federal del Trabajo. Sista. México 2015.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Porrúa. México 1995.

Diccionarios

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima Ed. Espasa Calpe, S.A. Madrid. 2000.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima Primera Edición, Espasa. Madrid 2000.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima Segunda Ed. Espasa Calpe, S.A. Madrid. 2002.