

Informe de Investigación

Título: La Autonomía del Derecho Procesal Laboral

| | |
|--|---|
| Rama del Derecho: Derecho Laboral. | Descriptor: Proceso Laboral. |
| Tipo de investigación: Compuesta. | Palabras clave: Derecho Procesal del Trabajo, Relaciones, Autonomía, Interdependencia, Conflictos de Trabajo. |
| Fuentes: Doctrina. | Fecha de elaboración: 08 – 2010. |

Índice de contenido de la Investigación

| | |
|---|----------|
| 1 Resumen..... | 2 |
| 2 Doctrina | 2 |
| a) NOCIÓN Y DEFINICIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; SU AUTONOMÍA RESPECTO DE LAS OTRAS CIENCIAS..... | 2 |
| Relaciones del derecho procesal del trabajo con otras disciplinas jurídicas..... | 3 |
| b) RELACIONES ENTRE EL DERECHO SUBSTANCIAL DEL TRABAJO Y EL INSTRUMENTAL..... | 4 |
| Interdependencia del derecho procesal civil y el laboral..... | 4 |
| c) AUTONOMIA O ESPECIFICIDAD DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..... | 6 |
| 1.1. AUTORES QUE NIEGAN LA AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO | 6 |
| 1.2. LOS PATIDARIOS DE LA AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. . | 7 |
| a) Autonomía absoluta..... | 8 |
| b) Autonomía modelada..... | 9 |
| c) Posición ecléctica o de avanzada..... | 9 |
| d) DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO..... | 11 |
| Necesidad de un código procesal del trabajo | 11 |
| Los conflictos del trabajo..... | 12 |

1 Resumen

El presente informe trata sobre el tema de la Atonomía del Derecho Procesal Laboral, el mismo es enfocado desde el punto de vista doctrinario. Se adjuntan extractos de libros de doctrina extranjera.

2 Doctrina

a) NOCIÓN Y DEFINICIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; SU AUTONOMÍA RESPECTO DE LAS OTRAS CIENCIAS

[De Litala]¹

El derecho es el conjunto de las normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social, y como tal concurre a la consecución de las finalidades humanas y de las idealidades humanas.

El mismo es unitario desde el punto de vista teleológico; pero, de acuerdo con las formas de vida humana que se propone regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose.

La regla de conducta jurídicamente afirmada es la norma. Esta puede ser penal, civil, administrativa, corporativa, etcétera.

La unidad sistemática del derecho admite, pues, distinciones internas, esto es, la autonomía de ciencias jurídicas singulares, las cuales pueden elevarse a la categoría de sistema, esto es, a síntesis particulares, aun siendo partes del sistema general del derecho, esto es, de la síntesis suprema.

Una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios. En tal sentido consideramos que también el derecho procesal del trabajo constituye una ciencia autónoma, en cuanto es distinta de las otras disciplinas jurídicas, porque en la misma se encuentra un desarrollo autónomo de institutos, que podran el día de mañana constituir los institutos del derecho procesal común (y entonces se fundirán el derecho procesal civil y el del trabajo en una rama única), pero que, en el estado actual, constituyen una unidad sistemática particular.

El derecho procesal del trabajo puede definirse como aquella.rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo, y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo.

Y, de una manera más amplia, puede definirse como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo y de toda otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo.



El procedimiento del trabajo es el medio con el cual se actúan las normas del trabajo. Si toda disciplina procesal pertenece al derecho público, en la disciplina del proceso del trabajo tal carácter resulta acentuado, teniendo las controversias del trabajo un objeto que las diferencia de las otras, siendo la finalidad de la disciplina procesal del trabajo también social y económica, como particularmente ocurre en cuanto a las controversias relativas a la formación de nuevos pactos de trabajo.

En cuanto al predominio de los valores económicos, sociales y éticos se puede decir que "la justicia del trabajo" es una de las expresiones más significativas del Estado corporativo.

Relaciones del derecho procesal del trabajo con otras disciplinas jurídicas

Autonomía de una disciplina jurídica no significa independencia absoluta de las otras disciplinas, en cuanto existen relaciones de coordinación entre una ciencia jurídica y todas las otras, aun cuando tales relaciones sean simplemente las de las partes que se funden en un todo, esto es, en el sistema general del derecho, o bien relaciones particulares, de coordinación y de dependencia al mismo tiempo, de ciencias que, en el mismo campo del derecho, pertenecen, por decir así, a una misma ramificación creada por un proceso de especialización.

Así la ciencia del derecho procesal del trabajo tiene relaciones de interdependencia con las ciencias particulares procesales, y, por consiguiente, con el derecho procesal civil, con el cual tiene muchísimos puntos de contacto, por la identidad de las funciones.

Relación notable existe también entre el derecho procesal del trabajo y el derecho sindical corporativo.

Como se sabe, una parte del ordenamiento vigente ha dado vida al principio corporativo, que es propulsor de un nuevo desarrollo de institutos, atinentes a la función corporativa y sindical, constituyendo, a su vez, otra rama autónoma de la ciencia jurídica, esto es, el derecho corporativo sindical.

Evidentemente, de una manera especial por lo que se refiere a la regulación procesal de las controversias colectivas, las relaciones del derecho procesal del trabajo son conexas e interdependientes con los principios del ordenamiento corporativo sindical, el cual constituye como el sustrato de aplicación de las normas jurídicas colectivas.

No es del caso, sin embargo, recordar en este volumen de derecho procesal las características fundamentales del nuevo ordenamiento corporativo, ni las múltiples leyes en materia de trabajo, dictadas de 1922 en adelante.

A la exposición de las normas procesales hacemos preceder solamente un resumen sobre la legislación comparada, sobre los antecedentes legislativos y sobre algunas cuestiones de carácter general.

b) RELACIONES ENTRE EL DERECHO SUBSTANCIAL DEL TRABAJO Y EL INSTRUMENTAL

[Podetti]²

Tenemos así, cómo el derecho substancial debe influir en la normación del proceso donde debe ser actuado y cómo es imposible el divorcio absoluto entre derecho procesal, y, derecho substancial, que propugnan las teorías abstractas de la acción. Al respecto y poniendo en guardia contra esta exageración doctrinaria, ha dicho Calamandrei con acierto indiscutible "En realidad, si la ciencia jurídica no quiere resultar estéril, como acaso puede parecer que esté a punto de ocurrir, en un disolvente y fragmentario formalismo; y si cada jurista debe como puede hacerlo en su campo, contribuir a restaurar en el mundo el sentido de la unidad y de la necesidad del derecho, es preciso que, en lo que respecta al derecho procesal, los estudiosos tengan el valor de renunciar a contemplar, por mero gusto de virtuosismo dogmático, el proceso puro, abstraído de la sustancia de la controversia que en el mismo se debate, y reconocer que los aspectos y los caracteres del proceso no son más que una expresión necesaria e inseparable de la relación sustancial que en el mismo se hace valer".

Las características del procedimiento requerido para satisfacer las necesidades reseñadas, hacen necesaria la estructuración de un tipo especial de proceso, máxime si, como sucede entre nosotros, el proceso ordinario es asaz lento y complicado por la existencia de formas residuales y su inadecuación a los intereses sustanciales que en él han de dilucidarse y reconocerse. Y para asegurar que la inercia y la rutina no le desfiguren "ab-initio" y que el proceso ordinario no se infiltre en su trámite se hace también necesaria la creación del fuero específico.

Interdependencia del derecho procesal civil y el laboral

Aún se discute entre los dogmáticos, si el derecho del trabajo es un decreto autónomo, cuando se plantea igual controversia en cuanto al derecho procesal del trabajo. Refiriéndome al derecho procesal, he afirmado que la autonomía de una rama del derecho, que, no implica desvinculación de las demás, significa que una disciplina jurídica ha llegado a su madurez y se gobierna por sus propias normas y principios; que ampara una zona importante de la vida de relación y que su falta significaría el quebrantamiento de uno de los pilares de la convivencia humana, afectando en forma vital a las demás ramas del derecho. Esta concepción de la autonomía, se ajusta al derecho procesal "in genere", pero no al laboral, no obstante su importancia y su primacía dentro de los sistemas procesales especiales. Y no creo en su autonomía, porque los principios que lo presiden, podrían también aplicarse al proceso común, con levísimas variantes de intensidad y es de esperar que así suceda en el futuro. Yo veo nuestro proceso común y nuestro proceso laboral, tan dispares en el momento presente, marchando hacia un futuro común, por la asimilación, por aquél de las conquistas de éste.

De Litala define la autonomía, diciendo que "una disciplina jurídica es autónoma cuando abraza un conjunto de principios y de institutos propios" y acepta la autonomía del derecho procesal del trabajo por cuanto es distinta de las otras disciplinas jurídicas, en razón del desenvolvimiento propio de ciertos institutos, que constituyen una unidad sistemática particular. Acepta, sin embargo, que en el futuro el derecho procesal civil y el del trabajo, podrán constituir una única rama, porque las instituciones de especial desenvolvimiento en el derecho laboral podrán serlo también de derecho procesal civil. Vale decir pues, que no se trata de diferencias específicas o de tal naturaleza que no

puedan desaparecer, sino meramente circunstanciales, por el estado actual del derecho procesal civil.

Este problema de la autonomía no es meramente teórico, sino también práctico, pues los autonomistas postulan que los cuerpos procesales del trabajo, son completos y cerrados, debiendo prescindirse de la aplicación supletoria de normas de procedimiento civil, salvo remisión expresa, postura que olvida no sólo la enorme cantidad de instituciones comunes entre el proceso civil y el laboral, sino la conexidad e interdependencia de las normas de todo el ordenamiento jurídico. A falta de norma expresa sobre una determinada situación procesal, el juez del trabajo no puede crear la norma o buscarla en leyes extranjeras, sino que debe recurrir al proceso civil, al proceso genérico, como se va de lo específico o de excepción a lo general O común. El propio De Litala no obstante su autonomismo. enseña, al respecto, que esa autonomía "no incide la ubicación de las normas del código de procedimiento civil, en el caso de expreso reclamo o de aplicación analógica de las mismas".

No puede pues, a mi juicio, negarse la interdependencia del derecho procesal del trabajo y del derecho procesal civil, en cuanto éste debe ser supletorio de aquél y en cuanto el primero ha de influir sobre la reforma del segundo. A través de este Tratado, se verá cuán estrecha es" esa interdependencia y cómo es imposible prescindir de la doctrina del proceso civil y de sus instituciones, para "comprender, explicar y aplicar las normas específicas del procedimiento laboral. Y con particular referencia a esa excelente ley 12.948, que reglamenta el fuero y su rito en la Capital de la República, cómo no puede prescindirse de las normas procesales contenidas en el código de procedimientos civiles y en otros cuerpos legales.

Resumiendo las características fundamentales del derecho procesal del trabajo, dice Hinojosa Ferrer: "Libertad del juzgador, sencillez, y rapidez en el procedimiento, protección especial a los humildes, a fin de establecer la verdadera igualdad ante la ley, administración gratuita de la justicia; el procedimiento de los pleitos del trabajo exige todo eso y hay que reconocer que las leyes tienden a facilitarlos. Pero ¿no son esas hoy las aspiraciones de la ciencia y más que de la ciencia, de los juristas y de los justiciables, sobre todo por lo que al procedimiento civil se refiere? El estudio de lo que es y de lo que debe ser el enjuiciamiento en los derechos del trabajo, puede proporcionar datos y elemento de juicio para acometer el problema la reforma procesal, cada día más urgente."

c)AUTONOMIA O ESPECIFICIDAD DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*

[Meza]³

La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo no es criterio compartido por todos los autores sino que. por el contrario, es controvertida por alguna parte de la doctrina. La cuestión ha sido planteada a veces en términos extremos, desde los que sostienen su negación absoluta, pasando por los que la aceptan en forma radical o en forma moderada, y hasta los que prefieren aludir a la especificidad del Derecho Procesal del Trabajo en lugar de referirse a su autonomía.

* Artículo originalmente publicado en el Libro Homenaje al Dr. José Román Duque Sánchez, editado por Fernando Parra Aranguren y publicado por el Tribunal Supremo de Justicia, Caracas, 2003. Reimpreso en el Libro "Ley Orgánica Procesal del Trabajo –Ensayos–", editado por Fernando Parra Aranguren y publicado por el Tribunal Supremo de Justicia, Caracas, 2004



La cuestión de la autonomía o no del Derecho Procesal del Trabajo se encuentra íntimamente ligada a la naturaleza jurídica del proceso laboral, cuya finalidad, como bien lo apunta el procesalista español Montero Aroca, es la de "determinar, ante el silencio de la ley, ante la laguna legal, qué normas debían aplicarse supletoriamente". A ese fin va dirigido el presente ensayo, orientado al proceso laboral que regula la novísima Ley Orgánica Procesal del Trabajo ("LOPT"), promulgada mediante su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002.

1.1. AUTORES QUE NIEGAN LA AUTONOMÍA DEL DESECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Dentro de este grupo se ubican, en primer lugar, quienes incluyen al Derecho Procesal del Trabajo como parte del Derecho Sustantivo del Trabajo, esto es, que todo lo relacionado con la intervención del Estado, los tribunales, y los procedimientos contenciosos mediante los cuales se asegura la eficacia de los derechos consagrados en las leyes laborales, estaría comprendido dentro del contenido del Derecho Material o Sustantivo del Trabajo; se trata la mayor de las veces de aquellos autores para quienes existe un procedimiento civil, o mercantil, penal, laboral, y así sucesivamente, dependiendo de la naturaleza de las normas que se van a aplicar, sin que ello signifique el reconocimiento de ramas autónomas para cada clase de procedimientos.

No obstante, debemos acotar que si bien el Derecho Material del Trabajo tiene una influencia decisiva sobre el Derecho Procesal del Trabajo, encontrándose íntimamente relacionados ya que el primero pretende hacerse efectivo a través del segundo (ante la necesidad de hacer efectiva la protección de aquellos intereses que el Derecho Material considera susceptibles de tutela jurídica), también es cierto que esta concepción se encuentra históricamente superada, pues el Derecho Procesal en general no se limita simplemente a ser un derecho instrumental al servicio de cada disciplina jurídica, sino que se trata de un derecho con un objeto propio que consiste, según señala el procesalista español Jaime Guasp, en la satisfacción de pretensiones, cuya finalidad se cumple -agrega De Buen-, no por la obtención de una resolución favorable, sino por el hecho de que el juez intervenga resolviendo la controversia.

En segundo lugar, algunos autores rechazan la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto del Derecho Procesal en general. Se trata de quienes hacen de la unidad del Derecho Procesal un dogma y pregonan la existencia de la unidad fundamental del proceso, donde todos sus tipos responderían al mismo concepto. Así por ejemplo, Guasp señala que "la pluralidad de tipos procesales (...) no destruye, sin embargo, la unidad conceptual de la figura procesal, la cual, fundamentalmente sigue siendo idéntica en cada una de sus ramas. Como una manifestación de esta tendencia, ya no teórica sino legislativa y real, menciona Pasco Cosmóphos la adopción por el Uruguay "de un Código Procesal único, que no sólo somete a un mismo trámite los asuntos civiles y laborales, sino incluso los penales, salvando así de un solo y gran salto el abismo tradicional reconocido entre las disciplinas dispositiva e inquisitiva, como ya preveía Luigi de Litala, en Italia, quien fue de los primeros en afirmar que en el futuro podrían fundirse las diversas ramas procesales.

En tercer y último lugar, encontramos los que también niegan la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo por considerar que éste forma parte -o no se ha desligado- del Derecho Procesal Civil. Son quienes ven en el Derecho Procesal del Trabajo una disciplina con absoluta dependencia del Derecho Procesal Civil, el cual sí cuenta con una Teoría General, fundamentos y principios propios,

los cuales, según los partidarios de esta concepción, informan y nutren en su totalidad al proceso laboral: se trata de quienes generalmente mantienen una posición privatista del derecho y tienden a resolver la totalidad de los problemas a la luz de las doctrinas civilistas, lo que según las palabras del tratadista patrio José Rafael Mendoza es uno de los factores que han conspirado contra el Derecho Procesal del Trabajo.

Así por ejemplo, para Montero Aroca el proceso laboral no es más que un proceso civil especial, o una especie del proceso civil, que sería el género. Para este autor el proceso de trabajo se explica y sólo tiene sentido científico desde el Derecho Procesal, pues únicamente partiendo de las nociones de jurisdicción o de acción (que son únicas y comunes) y de la condición del proceso como instrumento y medio de una y de otra, se puede dar base científica al proceso laboral. En lo que si admite que pueden existir diferencias es en cuanto a la forma del proceso, es decir, el procedimiento, que en España se traduce en la existencia de un procedimiento civil básicamente escrito frente a un procedimiento laboral predominantemente oral, distinciones que no son sino de mera forma y que no afectan por lo tanto la esencia, por lo que tampoco pueden servir para configurar al proceso laboral como un proceso autónomo.

En este tercer subgrupo podemos ubicar también al mexicano Rafael De Pina, quien sólo admite una autonomía "pinamente académica" derivada de la inclusión del Derecho Procesal Laboral en los planes de estudio de las universidades, sólo como un método adecuado para la enseñanza de esta porción del derecho, "pero sin que ello signifique el reconocimiento de la posibilidad de la construcción de una ciencia del derecho procesal laboral independiente de la ciencia del derecho procesal civil ni la posibilidad de la existencia de una legislación procesal del trabajo cuyos principios informativos sean en lo esencial, diferentes (...) a los de la legislación procesal civil . En forma similar, el argentino Ramiro Podetti afirma que es "imposible prescindir de la doctrina del proceso civil y de sus instituciones para comprender, explicar y aplicar las normas específicas del procedimiento laboral por lo que sostiene que no cree en la separación absoluta y tajante entre el Derecho Procesal del Trabajo y el común.

1.2. LOS PATIDARIOS DE LA AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En un segundo grupo encontramos a quienes defienden la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto del Derecho Procesal en general, o respecto del Derecho Procesal Civil, justificándola -entre otros motivos- por la necesidad de descartar el procedimiento ordinario. "ante la naturaleza distinta del litigio laboral donde a los intereses materiales contrapuestos se suman factores de orden ético y moral de obligada tutela". Así tenemos que algunos autores defienden la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo en forma radical o absoluta, otros lo hacen en una forma moderada y. un tercer grupo de doctrinarios ha sido calificado dentro de una corriente denominada de avanzada o ecléctica.

a) Autonomía absoluta

El más importante y apasionado defensor de la autonomía absoluta del Derecho Procesal del Trabajo es el mexicano Trueba Urbina, quien ni siquiera admite la sujeción del proceso laboral a los principios de la Teoría General del Proceso, a la que considera de esencia 'burguesa', en tanto que

la finalidad del proceso laboral es tutelar a la parte más débil de la relación laboral y en este sentido es proteccionista y reivindicador. Afirma este autor que el proceso del trabajo es un instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus derechos, así como la reivindicación de éstos...

Para Trueba Urbina, el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo "por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas... [y] no se le puede negar independencia por más amor que se tenga a la concepción unitaria del derecho procesal y a la ciencia burguesa", pues su función trascendental -agrega- es la de "impartir justicia social". Para este autor, el Derecho Procesal del Trabajo formaría parte de lo que él denomina Derecho Procesal Social, por contraposición al Derecho Procesal que califica de "burgués" (en clara alusión al Derecho Procesal Civil), con el cual resulta "incompatible", pues la autonomía del Derecho Procesal Social es tal, que no puede formar parte de la clásica «teoría general del proceso», sino que origina una teoría propia que agrupa a todos los procesos sociales: el agrario, del trabajo y de la seguridad social, económicos, asistenciales, constituyéndose con éstos una autónoma Teoría General del Proceso Social y como partes de éste principalmente el proceso del trabajo, agrario y de seguridad social que rompen la teoría burguesa de igualdad e imparcialidad del derecho procesal individualista .

De Litala afirmaba que *"una disciplina es autónoma cuando abarca un conjunto de principios e institutos propios"*. con todo lo cual cuenta el Derecho Procesal del Trabajo, constituyendo por tanto *"una ciencia autónoma, en cuanto es distinta de las otras disciplinas jurídicas, porque en la misma se encuentra un desarrollo autónomo de institutos, que (...) constituyen una unidad sistemática particular."*

Para el mexicano Arturo Valenzuela. la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo se concreta en la existencia de ciertos rasgos específicos, como serían:

- (i) Que el Derecho Procesal del Trabajo reglamenta un derecho autónomo e independiente del derecho civil, cual es el Derecho Sustantivo del Trabajo;
- (ii) La Jurisdicción del Trabajo está conferida a órganos especiales;
- (iii) La Jurisdicción del Trabajo tiene privilegios de los cuales no goza la jurisdicción Civil;
- (iv) El Derecho Procesal del Trabajo tiene un conjunto de principios característicos y propios, diferentes de los del Derecho Procesal Civil.

Conviene ubicar también en este grupo al laboralista patrio Isaías Rodríguez, quien al comentar el carácter distinto del Derecho Procesal del Trabajo expresa que se trata de factores humanos, económicos, jurídicos y sociales, sustanciales e instrumentales, que exigen ser confrontados, analizados y meditados para poder sistematizarlos, exponerlos y difundirlos, afirmando que eso es precisamente lo que pretende "al calificar de autónomo el Derecho Procesal del Trabajo ", y concluye diciendo que *"al Derecho Procesal del Trabajo le viene su autonomía no solo de los principios que lo caracterizan, sino del contenido social de su naturaleza jurídica. Los procedimientos Laborales difieren de los Civiles por su naturaleza Social. Sus fines Sociales hacen que la nueva Jurisdicción se ejerza sin la rigidez que impera en los demás procesos y de allí la especificidad de sus principios. Frente a la función de mantener el equilibrio jurídico, objetivo intrínseco del Derecho Procesal, en el Derecho Adjetivo del Trabajo, esta Junción niveladora se acentúa más debido a la diferente condición económica y social de los litigantes, que de por sí e indirectamente genera desiguales condiciones para la defensa y el ataque, que el derecho especial tuvo que equilibrar"*.

b) Autonomía modelada

En esta línea ubica Pasco Cosmópolis a Alonso Olea. Menéndez Pidal. Stafforini. Pérez Leñero. Russomano y Coqueijo Costa, entre otros.

Pérez Leñero sitúa la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo en los campos administrativo por la creación como cátedra dentro de las escuelas sociales, y científico, por la multiplicidad de normas procesales del trabajo, diversas muchas de ellas de las comunes, tanto respecto a la jurisprudencia como al procedimiento.

Por su parte, el español Juan Menéndez Pidal sostenía ya en el año 1947 que no podía ponerse "en duda la autonomía científica del derecho procesal social necesario (sic) en la jurisdicción especial del trabajo, evidenciándolo así el hecho de que casi todas las legislaciones y tratadistas regulan y hacen el estudio de los procedimientos ante la misma". No obstante, para Menéndez Pidal. el criterio distintivo más importante y a la vez determinante de la pregonada autonomía del Derecho Procesal Social (o del Trabajo), radica en el hecho de que este cuenta con "[principios que son exclusiva o preferentemente de aplicación al derecho procesal del trabajo y a ninguno de los otros derechos procesales".

El argentino Stafforini apoya también la tesis de la autonomía, por el "*carácter particular de los principios que informan el proceso [laboral] y el contenido de la propia disciplina jurídica*" (Corchetes añadidos).

c) Posición ecléctica o de avanzada

Dentro de esta línea menciona Pasco Cosmópolis -citando a Giglio-, a Tesorieri. Jaeger. Tissembaum Nicollielo. Piragibe Tostes Malta. Maranhao. incluidos el propio Giglio y el mismo Pasco Cosmópolis.

Para Pasco Cosmópolis la autonomía absoluta de Alberto Trueba Urbina. "ni existe ni es posible ni es deseable" y, al referirse a este criterio de avanzada, explica que no se trata sino de una corriente ecléctica respecto de la cual, quienes la sostienen afirman que todas las ramas jurídicas procesales tienen elementos esenciales comunes, pero admiten que existen elementos diferenciales. Como una manifestación de ello, explica su posición expresando que en su obra Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. se concreta "a desarrollar aquellos aspectos que constituyen en la dogmática del Derecho Procesal del Trabajo como disciplina autónoma, y prescindimos de examinar y aún de mencionar los conceptos esenciales del proceso, asumiendo que su estudio corresponde a la Teoría General del Proceso".

En opinión de Pasco Cosmópolis. la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo se alcanzaplamente y se manifiesta en una triple dimensión, a saber: (i) científico-didáctica, por la existencia de tratados, estudios y manuales dedicados a su examen científico; (ii) dogmática. porque se funda en principios propios y específicos, tan característicos que le dan un perfil inconfundible y; (iii) metodológica, porque el Derecho Procesal del Trabajo hace uso de una vanada

gama de métodos propios (Vg.: mecanismos de negociación colectiva, conciliación, mediación y arbitraje, etc.).

Por su parte, el brasileño Wagner Giglio examina la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo en sus vertientes didáctica (que facilita la transmisión de conocimientos), legislativa (normas legales específicas), jurisdiccional (órganos especiales), doctrinaria y científica (por contar con institutos, principios y fines propios). Jorge Pinheiro sostiene también la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, pero vinculándolo a la moderna Teoría General del Proceso, observando que la unidad metodológica o de raciocinio de la Teoría General del Derecho Procesal y el objetivo final de este último es común a todas las ramas del Derecho Procesal. Para este autor existen ciertos institutos fundamentales que son comunes a todas las ramas del Derecho Procesal, entre ellos los conceptos de jurisdicción, acción, defensa, proceso y procedimiento, agregando que también están presentes en todas las ramas del Derecho Procesal las grandes garantías ügadas a la defensa, a los recursos, la preclusión y la cosa juzgada, entre otros.

En forma similar. Allocati asienta que "*Las particularidades de cada una de las ramas del derecho procesal no pueden hacer olvidar la presencia de institutos procesales comunes como la acción, la excepción, la prueba, la sentencia y sus medios de impugnación, cosa juzgada, ejecución...*".

Quienes sustentan esta posición consideran que si se admitiera una posición extrema como la autonomía absoluta del Derecho Procesal del Trabajo, ello encerraría grandes riesgos, porque sería necesario elaborar una doctrina integral y se debería plasmar dicha doctrina en normas positivas concretas, quedando abierta la posible y peligrosa existencia de lagunas que no se podrían suplir con el auxilio de otras disciplinas.

El mexicano De Buen invoca la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto del Derecho Procesal Civil y de las otras ramas del Derecho Procesal, porque el primero cuenta con principios propios, tribunales propios y objetivos parcialmente diferentes, lo cual -a su decir- es suficiente para apoyar la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, pero sin que ello excluya la utilización de "*conceptos, términos y prácticas comunes al derecho procesal en general*", lo cual califica de "*absolutamente normal*".

d)DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO

[Barajas]⁴

Debemos al eminente procesalista español don Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, maestro durante muchos años en nuestra Facultad de Derecho de la UNAM, de la materia derecho procesal, un conjunto de principios procesales de importancia universal.

Para él, ninguna rama del derecho procesal y menos aun el procesal del trabajo, puede entenderse y practicarse si no se parte de su unidad, para de ahí encuadrar a las distintas disciplinas en que hoy se divide su estudio; es decir, existe un conjunto de elementos comunes que encajan necesariamente en todas las ramas procesales, que deben analizarse antes de atender las diferencias que separan a cada disciplina jurídica; al igual que dentro del conocimiento científico existen leyes inmutables comunes a todas las ciencias, pero distintas en cuanto a su ordenación y

sistematización individuales."

Es necesario, por tanto, partir de la teoría general del proceso a fin de estar en posibilidad de estudiar en lo particular cada rama, al no significar el concepto de unidad, identidad absoluta en las diferentes divisiones del derecho procesal. Para el doctor Fix-Zamudio la teoría general del proceso surgió con la independencia del derecho procesal respecto del derecho sustantivo, al cual se encontró sujeto durante varios siglos. Fue necesario separar la "acción" del derecho sustantivo, para lograr la autonomía del derecho procesal y llegar, como ha ocurrido en nuestros días, no sólo a sustentar una teoría general, sino una variada composición de conceptos y prácticas dirigidas al conocimiento de los diversos derechos procesales hoy existentes.

Al derecho procesal del trabajo lo han clasificado varios autores en el amplio ámbito del derecho procesal social. El mejor expositor al respecto lo ha sido el procesalista uruguayo Eduardo J. Couture, para quien el proceso social en su conjunto se caracteriza por el pre dominio de un principio de compensación, que se traduce en el otorgamiento de algunos beneficios a la parte que sea considerada débil en el desarrollo del proceso, por existir desproporción en su actuación frente a otro contendiente de mayor fuerza. El objeto es nivelar estas fuerzas diferentes y encontrar el adecuado equilibrio que debe existir en dicha actuación y llegar así a la verdadera bilateralidad o igualdad procesal de las partes. En cuanto el derecho procesal del trabajo tiende a evitar el desequilibrio existente entre el trabajador (parte débil) y el empresario (parte fuerte) a fin de establecer la necesaria igualdad en su situación procesal, forma parte del derecho procesal social y se integra con los elementos propios, de carácter general, del proceso, conservando, a su vez, individualidad.

Necesidad de un código procesal del trabajo

Varios profesores de la materia derecho del trabajo hemos abrigado la esperanza de abandonar nuestra sustantividad jurídica y separar en la Ley Federal del Trabajo la parte procesal y administrativa que todavía comprende. Consideramos que al igual que se ha hecho en otros países de nuestra área (Brasil, Guatemala, Panamá, Perú, Ecuador), los aspectos meramente procesales deben tener un tratamiento autónomo y seguir, en lo general, las reglas y principios de la teoría general del proceso; en lo particular, ajustados a las normas propias de una disciplina jurídica independiente; en primer término, como lo señala el propio Couture, debido a la enorme penetración alcanzada en el terreno del derecho procesal por los "conflictos de trabajo"; en segundo lugar, por su grado de autonomía frente a otras ramas del derecho procesal; y en tercer término, por las características que le son propias como su "simplicidad", "inmediatez", "administración de justicia" y "compensación", como ya se indicó.

Reconocemos que el legislador de 1931 debió encontrarse con evidentes tropiezos para separar en la ley las normas del derecho del trabajo, de las normas procesales. Una doble situación se lo impedía; por una parte, insistamos en que el constituyente de 1917 dejó a la soberanía de los estados la regulación jurídica de las normas de trabajo y pensó en la impartición de una justicia aboral sencilla, sin el formalismo de las otras ramas del derecho; en segundo lugar, se carecía de una fuerte industrialización y los conflictos de trabajo, más individuales que colectivos, obligaron a un tratamiento uniforme, general para todo el país, imbuidos aún de una balbuceante división local y federal, sin alcances económicos de trascendencia, que exigía más una orientación práctica de los procesos que conocimientos jurídicos. El hecho de que ni siquiera se exigiese el título de



licenciado en derecho para ocupar la presidencia de las juntas de conciliación y arbitraje, y que en cambio éste sí fuese requisito para ocupar el puesto de secretario de cualquier junta, está indicando el propósito inicial del legislador, al no percibirse la profundidad e implicaciones que este fenómeno traía consigo.

En el anteproyecto y proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo tampoco se hizo la conveniente separación que facilitaba el momento social que se vivía, atribuible más a razones políticas que jurídicas, pues se perdería, el control administrativo de las juntas y sería clara la orientación de la justicia laboral hacia el campo del Poder Judicial, dentro del cual sin duda caería. Fue el doctor don Alberto Trueba Urbina quien más empeño puso por otorgar, aun cuando dentro de la propia ley, independencia al proceso laboral, obteniendo, al menos, que se hablara con franqueza de la necesidad de un derecho procesal del trabajo y se incluyera éste en una nueva reglamentación, no todo lo perfecta que se quisiera, pero al menos con gradual autonomía para encarar los diversos conflictos de trabajo, dando a los colectivos el verdadero sentido económico que ostentan.

A partir de enero de 1980 los títulos catorce y quince de la ley se dedican al derecho procesal del trabajo, separándolo inclusive de aspectos propiamente de administración pública del trabajo, como correspondía; y dividiendo el procedimiento en ordinario y especial, ante la extensión creciente y alcance normativo que ha tenido el derecho del trabajo en las últimas décadas (artículos 685-990). En consecuencia, si nuestra legislación incluye por separado un proceso ordinario o común en cuestiones de trabajo; un proceso colectivo con preeminencia en el campo de la economía nacional; un proceso especial para el tratamiento de los conflictos de huelga; un procedimiento de ejecución; otro para el trámite de tercerías y uno más denominado "voluntario o paraprocesal"; todo ello está indicando la conveniencia de un Código Procesal del Trabajo, desprendiéndolo de la ley sustantiva, por su clara independencia.

Los conflictos del trabajo

En un interesante estudio sobre los conflictos de trabajo, publicado por nuestra Secretaría del Trabajo, el doctor Plá Rodríguez, sustenta la tesis de que más que reglamentar el procedimiento para el trámite de un conflicto laboral, lo importante es la prevención de éste, no sólo para disminuirlos en su número y gravedad, sino para resolverlos cuando se presentan, con la mayor celeridad y el menor perjuicio para las partes y para el resto de la comunidad. Es fundamental —según él— no desanimar el esfuerzo destinado a lograr éxitos parciales, cuya acumulación puede constituir un resultado altamente beneficioso, que pretender el logro del éxito total, no siempre auténtico para las clases sociales.

Es preciso, por esta razón, distinguir entre conflictos de derecho común y conflictos laborales. El doctor Néstor de Buen estima, correctamente a nuestro juicio, que el problema respecto a esta distinción debe ubicarse tanto en los sujetos del conflicto como en los efectos que éste puede producir; tocante a los sujetos, por su actividad e influencia en la relación laboral; en materia de efectos, por la necesidad de distinguir los conflictos jurídicos de los llamados económicos. Los conflictos laborales exigen —nos dice— la existencia de relaciones laborales entre los contendientes, para los conflictos comunes es indiferente esta relación; los conflictos jurídicos tienen por objeto interpretar o hacer cumplir una norma; y en los conflictos económicos el juzgador debe determinar derechos y obligaciones nuevos, constituyéndose en un creador de normas.



Lo anterior lo lleva a una sencilla clasificación de los conflictos laborales, en obrero-patronales por un lado e interobreros por otro. En los primeros incluye: a) los individuales de carácter jurídico; b) los individuales de carácter económico; c) los colectivos de carácter jurídico, y d) los colectivos de carácter económico. En los segundos: los intersindicales y los que han surgido en los sindicatos del Estado. Por separado considera los conflictos interpatronales. Los conflictos llamados "plurales" de la clasificación hecha por el jurista español Manuel Alonso Olea, los estima mera adición o suma de los conflictos individuales.

La legislación mexicana, en el capítulo de las competencias jurisdiccionales, es donde hace referencia directa a los conflictos laborales. Distingue entre conflictos de competencia federal y competencia local, y precisa que cuando el conflicto verse sobre acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento, o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia federal (artículos 698 y 699). Pero tratándose de competencia por razón de territorio, distingue, por una parte, entre conflictos individuales y colectivos; por otra, en conflictos patronales o de trabajadores, cuando éstos se presenten entre sí (artículo 700). Se agrega en los artículos 604 y 606 que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución "de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas" le corresponden también "los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal" en la jurisdicción territorial asignada a las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la República.

Los motivos por los cuales surge el conflicto de trabajo es lo que los años recientes ha interesado a la OIT, para cuyo organismo internacional la más grave preocupación nacional la representa la terminación de la relación laboral, sea cualquiera su origen: rescisión, justificada; reducción de la mano de obra; los despidos colectivos por caso fortuito o fuerza mayor, etcétera. En el análisis que ha hecho de la legislación de varios países, encuentra que la tendencia actual es limitar el poder discrecional del empresario para declarar terminada la relación laboral; coloca a México como ejemplo de los países cuya legislación contiene normas que reglamentan el despido, reduciéndolo a causales específicas, frente a otros (Argentina, Chile y Ecuador) que lo prohíben en ciertos casos y situaciones. Para la OIT lo característico es que este tipo de separaciones de un trabajador por lo general entran en conflicto con el orden público nacional, no encontrándose en múltiples ocasiones soluciones jurídicas viables."

Efectivamente, la terminación del contrato de trabajo individual o colectivo, es causa del mayor número de conflictos entre nosotros. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las estadísticas que acompañan a los informes anuales rendidos por sus presidentes en turno, registra el mayor número de juicios en tramitación en el capítulo de separaciones por motivos diversos. No son frecuentes en nuestro medio los despidos colectivos, y ha sido hasta fecha reciente que en las empresas del Estado se ha presentado esta situación, más por problemas económicos que de exigencia laboral, que han obligado a reducir la planta de trabajadores, ocasionando con ello la oposición colectiva y auténticos conflictos obrero-patronales, poco comunes.

El conflicto individual es el más frecuente. Los conflictos colectivos, fuera de los emplazamientos a huelga, son reducidos y los conflictos intergremiales, por fortuna casi han desaparecido; la aglutinación sindical a la que hicimos referencia, en el Congreso del Trabajo, ha limado las asperezas y suspicacias sindicales y ha permitido tranquilidad en las filas obreras para beneficio del país.



En México no tenemos la "autorización" y "consulta" que se da en otras legislaciones, en las que se exige para el caso de un despido individual la anuencia de una autoridad u organismo público, así como la consulta a las organizaciones de trabajadores para dar el consentimiento legal a la separación; pero por otros medios, generalmente transacción o conciliatorios, se ha llegado a similares fines, particularmente en materia de despidos individuales.

En lo colectivo, la especie de "concertación obligatoria" en que nos hemos visto inmersos por exigencias económicas, ha conducido a idénticos resultados. A través de la concertación se han mantenido en una especie de statu quo las relaciones laborales colectivas disminuyendo, gracias a este compromiso político, los conflictos jurídicos, aunque, eso sí, aumentando los económicos. Lo que pretendemos aclarar es que sea uno el método, otra la imposición, las relaciones laborales se ven profundamente afectadas. De ahí la importancia que haga la autoridad en la conducción del conflicto. Es entonces también cuando cobra interés el derecho procesal, a través de normas y reglas que permitan una hábil solución, de preferencia inmediata; o el manejo del problema a través de métodos eficaces y de corta duración.



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 De Litala, L. (1949). Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Jurídicas Europa-América. Buenos Aires. Argentina. 23-27.
- 2 Podetti, J.R. (1950). Tratado del Proceso Laboral. Artes Gráficas Bartolomé Chiesino. Buenos Aires. Argentina. 19-22.
- 3 Meza Salas, M.M. (2004). Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y la aplicación supletoria del proceso civil al laboral. Libro “Ley Orgánica Procesal del Trabajo – Ensayos–”, editado por Fernando Parra Aranguren y publicado por el Tribunal Supremo de Justicia, Caracas. 1-7. Disponible en: <http://www.aje.com.ve/Autonom%EDa%20del%20Derecho%20Procesal%20del%20Trabajo%20-%20MMeza.pdf>
- 4 Barajas Montes de Oca, S.(1990) Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México. 60-65.