

BIBLIOGRAFÍA

- Santiago BARAJAS MONTES DE OCA CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo* 900

de la Constitución de 1965, se introdujo, al lado del sistema difuso de acuerdo con el modelo americano, la Corte de Constitucionalidad para decidir con efectos generales la impugnación de las leyes inconstitucionales en la vía principal por los órganos de gobierno, pero que sólo se integraba cada vez que se planteaba dicha inconstitucionalidad, por lo que tuvo escasos o nulos efectos prácticos. En la carta vigente de 1985, dicha Corte de Constitucionalidad asumió carácter permanente, por lo que no sólo conoce de las acciones de inconstitucionalidad, sino de la última instancia de los recursos de amparo y de *habeas corpus*.

En la Constitución peruana de 1979, al lado del control difuso que se atribuye a todos los tribunales para desaplicar las disposiciones legislativas en cada caso concreto, se estableció el Tribunal de Garantías Constitucionales, como la facultad de conocer las acciones de inconstitucionalidad, con efectos generales, planteadas por los titulares de los órganos de gobierno, pero además, la instancia final de las acciones de *habeas corpus* y de amparo.

Aun cuando este comentario pudiera parecer demasiado extenso, en realidad sólo pretende describir de manera muy breve el extenso y rico contenido del libro del profesor Brewer, que proporciona un panorama muy documentado sobre el tema de la justicia constitucional comparada, que es uno de los más complejos pero al mismo tiempo apasionantes del derecho constitucional de nuestra época. Por ello consideramos que se trata de una obra de consulta indispensable para todos aquellos que estamos interesados en conocer los lineamientos esenciales de la revisión judicial en los ordenamientos contemporáneos.

Héctor FIX-ZAMUDIO

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*, México, Editorial Esfinge, 1989, 393 pp.

Resultado de un curso de derecho procesal del trabajo que el Lic. Climent Beltrán ha impartido por largos años, es la interesante obra que nos presenta, en la que, como lo ha hecho en sus obras anteriores, ilustra el texto con las más importantes tesis y jurisprudencia que sobre la materia han dictado tanto nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación como los Tribunales Colegiados de Circuito distribuidos en todo

el país, ilustrándolas con un breve análisis crítico de aquellas que ha considerado se contraen a importantes cuestiones del procedimiento laboral vigente a partir del año 1980, fecha en que a la par que se introdujeron interesantes reformas en el ramo se hizo una separación, lo más ortodoxa posible, del derecho procesal del trabajo, por ser todavía nuestro país uno de los pocos del orden internacional, en donde no nos hemos aventurado a preparar un Código Procesal del Trabajo independiente de la ley sustantiva. Por ello, aun cuando con su corriente propia, continúa inserta dicha parte procesal en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Advierte el autor, por esta razón, que de cualquier manera las reformas procesales de 1980

significan un profundo avance, pues no obstante que el derecho sustantivo laboral se consideraba de los más avanzados del mundo, en la práctica era inoperante cuando se trataba de hacer efectivas las normas protectoras del trabajo al suscitarse los litigios laborales, porque se aplicaba el criterio civilista de igualdad formal entre las partes en lugar de la igualdad real mediante el equilibrio procesal entre las mismas.

Y agrega: "Sin participar del criterio respecto de la unidad del proceso, (de) quienes estiman que los conceptos y reglas básicos son comunes al proceso civil, penal, etcétera, puesto que el proceso laboral se rige por principios y reglas no sólo distintos, sino en ocasiones opuestos a los de aquéllos."

El autor divide la obra en cinco partes: Una primera destinada al estudio de la jurisdicción, la acción y el proceso, materias a las que dedica sendos capítulos.

La segunda comprende las ideas generales del derecho procesal y las propias del proceso laboral, en las que destacan los principios de este último frente al proceso civil; que para él son los siguientes: publicidad, gratuidad, intermediación, oralidad, economía y concentración; facultades para subsanar una demanda incompleta. En esta misma parte se dedica al estudio de los presupuestos procesales, términos, notificaciones e incidentes; la prueba, las resoluciones laborales, el laudo y providencias cautelares.

En la tercera parte aborda las cuestiones relacionadas con la clasificación de los conflictos, los procedimientos especiales y el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica. Toda la cuarta parte la destina a examinar la huelga y la quinta al procedimiento de ejecución,

las terceras y los procedimientos paraprocesales o voluntarios, gran novedad introducida en nuestra legislación. Destaquemos los más interesantes conceptos del profesor Climent y examinemos sucintamente lo concerniente a jurisdicción, proceso, principios del proceso laboral, funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje, y la huelga.

Con una referencia a Chiovenda, nos dice que el origen de la jurisdicción está en la sustitución de la venganza privada que es la autodefensa. Define a esta última como "dictar el derecho; esto es, consiste en que el derecho establecido en forma genérica mediante la función legislativa, se declara en el caso concreto planteado, actualizando la voluntad de la ley". La jurisdicción la estima como función pública, como atributo de la soberanía del Estado, para resolver los conflictos litigiosos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. La función jurisdiccional, por tanto, no se puede fraccionar porque la soberanía del Estado no se fracciona; debe existir unidad en la jurisdicción. Esta es la razón de la existencia de una jurisdicción civil, una jurisdicción penal, una jurisdicción administrativa y una jurisdicción laboral; el hecho de que se creen órganos de jurisdicción distinta obedece a la necesidad de organizar la función jurisdiccional misma.

Separa en otra parte de su análisis proceso y procedimiento. Indica que el primero es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez conducentes al ejercicio de la jurisdicción, y su finalidad reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia. Al procedimiento, por lo contrario, lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso sin tener una finalidad de efectos jurídicos, de manera que puede haber, por ejemplo, un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional. El proceso es un conjunto de reglas que rigen los actos de las partes y el juez, en tanto en el procedimiento sólo se regulan las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso (practicar notificaciones, citar y realizar audiencias, recibir pruebas, etcétera).

Por ser la finalidad del derecho procesal la aplicación de la ley sustantiva, el proceso se convierte en un medio para el ejercicio de la jurisdicción, la del derecho procesal del trabajo lo será el medio de ir a la jurisdicción laboral. Blasco Segura y Alcázar Carrillo —dos autores españoles especialistas— han definido al derecho procesal del trabajo como el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional laboral y otorgan a los órganos encargados de ejercerla y aplicar las disposiciones procesales y la parte reguladora de las normas jurídicas, el

carácter de tribunales del trabajo, independientemente de su denominación.

Al constituirse las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los órganos encargados de la jurisdicción laboral, para el profesor Climent, en México, estos son los tribunales encargados, a su vez, del proceso correspondiente y de dirigir los actos necesarios del procedimiento; son, según su juicio, verdaderos tribunales de derecho con plena jurisdicción para conocer y resolver en toda clase de conflictos individuales y colectivos. Su composición tripartita, aun cuando se alegue que los representantes de los sectores obrero y patronal tienen el carácter de "jueces legos", no quita a las Juntas su naturaleza jurídica; ello obedece —según cita que hace de un estudio realizado por la ministra de la Suprema Corte de Justicia, la señora María Cristina Salmorán de Tamayo— "al propósito de que ambas representaciones que conocen los intereses y los problemas de su clase, al integrar el órgano jurisdiccional, pugnan siempre porque el derecho de sus representados se juzgue según las normas que sustantiva y adjetivamente los rigen, y en su caso se restablezca el equilibrio entre los factores de la producción".

El recorrido anterior ha tenido por objeto adentrarnos en lo que para el autor es el proceso laboral en sí. Inicia su análisis con la descripción que hace el legislador de proceso del trabajo, contenida en el artículo 685 de la LFT. Desmenuza de la misma los principios de publicidad, gratuidad, oralidad y economía, al igual que el de subsanar la demanda incompleta del trabajador. A continuación analiza cada concepto. Sobre el particular incluye los criterios aprobados por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (de la cual ha sido uno de los exitosos secretarios generales por más de treinta años), relacionados con demandas insuficientes por el ejercicio incompleto de acciones, demandas irregulares, o por adición de demandas. Amplía, con tesis de la Suprema Corte de Justicia, los supuestos derivados de lo que dispone el artículo 873 de la propia Ley, que dice que cuando el actor de una reclamación laboral sea el trabajador o sus beneficiarios, las Juntas, en caso de notar alguna irregularidad en el escrito respectivo o de apreciar la interposición o ejercicio de acciones contradictorias, al admitir dicha demanda le señalará a uno u otros, los defectos u omisiones en que hayan incurrido y los prevendrá para que los subsane en un término de tres días.

Pasa al examen de los presupuestos procesales: capacidad, legitimación y personalidad, haciendo hincapié en los efectos de la falta de legitimación. Éstos pueden limitarse a dar trámite a la demanda, sin

pronunciarse sobre la pretensión contenida en la misma. Pone el ejemplo de un juicio laboral de carácter individual: Si un patrono demanda la rescisión de la relación de trabajo de un empleado a su servicio, el tribunal se encuentra facultado para declarar improcedente el trámite por falta de legitimación, pues la ley laboral no autoriza esa acción, la que se entenderá no como instancia sino como pretensión contenida en la propia demanda. Otro: si un sindicato emplaza a huelga a una empresa exigiendo la celebración de un contrato colectivo y el proyecto de contrato que presenta carece de tabulador de salarios, dicho emplazamiento no produce efectos jurídicos conforme al artículo 393 de la Ley, por lo que se incurrirá en falta de legitimación al no cubrirse el objeto de la huelga a que se refiere el artículo 920. La Junta puede hacer caso omiso de ello y entrar a examinar el contenido del pliego de peticiones a reserva de otra actuación.

Con base en el concepto de parte que ofrece el artículo 689 de la LFT, en el sentido de que son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, el profesor Climent nos lleva al examen de cada una de las conceptualizaciones que lo forman: interés jurídico, la acción y la excepción. No podríamos detenernos en cada una de ellas por no ser propósito de esta reseña ahondar en sus sesudas investigaciones, sino solamente ofrecer el marco jurídico en el que están insertas; baste agregar que a cada una la complementa con importantes tesis jurisprudenciales o pronunciamientos aislados que no dejan de ser interesantes para el estudioso de la materia. E igual podríamos decir del capítulo de "Incidentes" respecto de cuya tramitación hace un estudio profundo, también complementado con jurisprudencia y apreciaciones doctrinarias asaz valiosas, de grandes procesalistas como Alsina, Calamandrei, Carnelutti, Alcalá Zamora y Rafael de Pina, de quienes recoge ideas en apoyo de su trabajo de investigación.

Las fases del procedimiento laboral son analizadas con particular cuidado. La prueba le merece especial atención por varias razones. Una, por los diversos aspectos que ofrece la prueba: la acción de probar, el efecto de la prueba, los medios e instrumentos de prueba y los órganos de la prueba; otra, por la finalidad estricta de la prueba, a juicio de los tratadistas, siempre inalcanzable al no ser nadie poseedor de la verdad absoluta, lo que obliga al juez a llegar únicamente a una certeza adquirida; tercera, por conservar la prueba modalidades que no siempre se ajustan a una práctica razonable, sino manifestaciones incompletas, con las cuales se pretende impresionar la convicción del juzgador.

Esta parte es la que más impresiona de las reformas al orden procesal mexicano, debido a las variantes introducidas por el legislador, en virtud de un intento de protección a la parte más débil de la relación procesal: el trabajador.

En forma por demás prudente, el profesor Climent no formula críticas adversas a varias nuevas imposiciones procesales, pero de modo sutil y a base de referencias continuas a tesis de la Suprema Corte y de los Tribunales Colegiados de Circuito, hace notar contradicciones graves de interpretación y apreciaciones erróneas en relación a los diversos tipos de pruebas que pueden ser ofrecidas por los interesados. Le merecen particular atención los requisitos impuestos a la prueba confesional y las modalidades introducidas en el desahogo de la prueba testimonial. Repetimos, se dedica a reproducir tesis de los tribunales superiores y la Suprema Corte, sin participar en el juicio; pero al dar a conocer estos resultados no siempre ajustados a un criterio cabal de las cuestiones planteadas, formula de hecho una prudente objeción a los métodos utilizados por algunas Juntas, al revisar en el laudo que pronuncian, las probanzas ofrecidas por las partes en litigio, sin llevar a cabo un fundado análisis de las mismas.

De gran actualidad resulta el capítulo sobre resoluciones laborales: acuerdos, autos incidentales y laudos, las cuales influyen de diferente manera en el proceso. Clasifica al acuerdo según el carácter jurídico que contemple, en "acuerdos de simple determinación, de trámite y acuerdos que deciden una cuestión importante dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente". Al segundo tipo de resoluciones, las analiza bajo el rubro de "resoluciones interlocutorias" que para el autor consisten en los autos incidentales o interlocutorios circunscritos a verdaderos "miniprocursos" que surgen dentro del propio proceso ordinario, pero que inciden en su desarrollo. Para él son verdaderas "sentencias procesales" que se distinguen de las sentencias o laudos. En cuanto a estos últimos, adquieren el carácter de resoluciones definitivas al ser pronunciados por la autoridad judicial, ya que la ley faculta a posibles aclaraciones de tales resoluciones antes de obtener "definitividad" o valor de sentencia firme.

Discierne respecto de la cuestión de la equidad en los laudos y la apreciación de los hechos en conciencia por parte de los representantes de las Juntas, ya que ambas cuestiones trascienden a los alcances jurisdiccionales de dichas Juntas. Para el autor la equidad constituye un principio primordial en la administración de justicia laboral debido a las amplias facultades legales concedidas a los juzgadores, que llegan

al extremo de permitir la modificación de las condiciones de trabajo en una empresa.

Respecto al carácter otorgado asimismo a las Juntas como "tribunales de conciencia" (artículo 841 de la LFT), estima que se trata "de una derivación del principio de equidad aplicable a la apreciación de las pruebas, de manera que junto a la equidad referida a la interpretación e integración de las normas, es la equidad referida a la apreciación de los hechos". Y para ilustrar el sentido del precepto citado, transcribe lo que sobre el particular expresa la exposición de motivos de las reformas procesales que tuvieron lugar el año 1980, pues en la mencionada exposición se incide en la diferencia de

la verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia, aceptándose que aun cuando ambas situaciones se relacionan con la libertad otorgada a las Juntas para allegarse todos los elementos que les pueden aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos sin necesidad de sujetarse a formulismos, se trata no de conceptos similares sino complementarios.

Pasa a continuación al estudio de las providencias cautelares de nuestra legislación laboral: el arraigo y el secuestro provisional, lo primero como medida de seguridad, lo segundo como complemento de la función jurisdiccional, al que le atribuye como características la provisionalidad, la *instrumentabilidad* y la autonomía por el procedimiento a ejercitar, regulado en los artículos 858, 861 al 864 de la Ley. El embargo precautorio en México ha sido tan ampliamente aceptado, que con el objeto de atender cualquier solicitud sin una grave afectación de intereses obreros y patrimoniales, el solicitante deberá ofrecer pruebas que justifiquen su acción, dejando a las Juntas al mismo tiempo, la facultad de decidir sobre la necesidad o no de la providencia intentada.

Veamos ahora el tratamiento que da el profesor Climent a los conflictos individuales y colectivos. Apoyado en el pensamiento de Carnelutti, indica que al plantearse el conflicto ante los tribunales, adquiere el carácter de litigio como conflicto de intereses que en el fondo tiene. Es individual cuando sólo atañe al interés particular de un determinado trabajador o un grupo de trabajadores individualmente ejerciendo en una demanda común. Es colectivo cuando lo ejercen una categoría de interesados sobre una categoría de bienes. Por ejemplo: la pretensión de un sindicato frente a la resistencia del sindicato opuesto, se refiere a la serie de conflictos de todos los pertenecientes a la categoría;

mediante el proceso colectivo la función procesal se desplaza de la formación de un mandato concreto hacia la formación de un mandato abstracto. Acepta por ello la eficacia de la clasificación legal de los conflictos laborales, en conflictos obrero-patronales, conflictos interobremos y conflictos interpatronales.

Con apoyo en la doctrina adoptada por la OIT, distingue entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses económicos; los primeros pueden ser individuales o colectivos, según el sujeto que interponga la acción correspondiente, pues el conflicto jurídico

se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. La decisión corresponderá normalmente a un juez común o al de trabajo. El conflicto de intereses en cambio, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; sí en una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo (OIT).

Podríamos extender más el análisis de las consideraciones que hace el profesor Climent, pero es nuestro interés antes de concluir la presente reseña, hacer la referencia especial respecto de los capítulos sobre la huelga, que tan a fondo él conoce. Considera muy aceptable la definición de "huelga" hecha por la Ley (artículo 440) en el sentido de que esta figura jurídica "consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes (artículo 441).

Después de hacer una sucinta referencia histórica al ejercicio del derecho de huelga en México, pasando por las tres etapas que le dieron configuración y consistencia jurídica, o sea, el paso de la huelga prohibida a la huelga permitida, y de ésta el paso a la huelga protegida; nos ofrece las características que en nuestro país tiene el procedimiento de huelga en cuanto que el emplazamiento admite entre nosotros la posibilidad de su admisión y procedencia; en otras palabras, no se podrá dar trámite al emplazamiento: a) cuando éste no se formule conforme a los requisitos señalados en el artículo 920 de la LFT; b) cuando el sindicato que lo hace no es el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, y c) cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir uno ya depositado ante la Jun-

ta correspondiente. El cambio de titularidad de un contrato colectivo, por ejemplo, no es materia del procedimiento de huelga sino de un procedimiento especial, puesto que sólo se tratará por el sindicato emplazante de acreditar que tiene mayoría de trabajadores miembros en una determinada empresa o negociación, con relación al sindicato demandado.

Revisa enseguida las seis situaciones que pueden producirse en materia de huelga: 1) la huelga lícita; 2) la huelga ilícita; 3) la huelga existente; 4) la huelga inexistente; 5) la huelga justificada, y 6) la huelga injustificada; cuyos conceptos han sido esclarecidos a través de la jurisprudencia y de la práctica procesal. Agrega al final del capítulo: En la práctica, de los seis conceptos expuestos

el único que tiene verdadera efectividad para el ejercicio del derecho de huelga es el de la declaración de existencia legal de la misma, ya que en esa situación el derecho de presión consistente en la suspensión de las labores, dura indefinidamente, salvo que se termine por un convenio de las partes, o hasta que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

Significa lo anterior que una vez declarada la existencia de una huelga por la autoridad competente, o la inexistencia de la misma, en el primer caso, los efectos de la suspensión están limitados a dos circunstancias: una, hasta el momento en que las partes interesadas lleguen a un acuerdo para levantar el movimiento y reanudar labores conforme los términos acordados; otra, hasta que el tribunal del trabajo dicte resolución definitiva en el juicio especial que se inicia con la decisión *arbitral* a la cual se someten los trabajadores involucrados. Fuera de estas excepciones, declarada existente la huelga se mantiene la suspensión del trabajo por tiempo indefinido, que en algunas ocasiones ha durado meses y años. Tal es una de las características que otorgan a nuestro procedimiento de huelga una cualidad *sui generis*, contemplada en otras legislaciones pero bajo circunstancias diametralmente distintas. He ahí la nota fundamental del proceso respectivo.

Estamos obligados por razón de espacio impreso a no extendernos más en las muy importantes apreciaciones que se desprenden de una obra de la categoría de la presentada por el profesor Climent; concluimos aquí el examen, no sin antes formular dos breves consideraciones. La primera, que el conocimiento que tenemos de su labor por largos años, pues no sólo nos ha hecho partícipes de sus inquietudes y de sus propósitos en alguna ocasión, sino que hemos comentado con frecuencia

tesis de jurisprudencia de la antigua Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde el suscrito laboró por veinte años, habiéndonos hecho el honor de haber citado en sus trabajos alguna de las tesis en que intervenimos, nos autoriza a una apreciación mayor y más profunda del tratado que nos presenta. La segunda, que independientemente de esta circunstancia, el valor doctrinal y jurídico que se encuentra en la obra comentada está por encima de cualquier criterio personal. La sencillez de la exposición, lo metódico del trabajo, lo amplio del examen de las cuestiones más controvertidas, en una palabra, las apreciaciones personales del autor, avalan un esfuerzo paciente y concienzudo que debe admirarse y aplaudirse en libros destinados al común de los lectores, pero a la vez llenos de sapiencia y sabiduría.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

DÍAZ MÜLLER, Luis (coord.), *Introducción al derecho de las comunidades indígenas*, número monográfico del *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, año 3, núm. 7, enero-abril de 1988, 297 pp.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM nos presentó su *Cuadernos* número 7, dedicado al derecho de las comunidades indígenas. Se trata de un trabajo colectivo coordinado por el doctor Luis Díaz Müller; su contenido doctrinario, producto del esfuerzo de varios de sus investigadores, se detalla en la siguiente forma: Luis Díaz Müller, "Las minorías y comunidades en el derecho internacional"; María del Carmen Carmona Lara, "Notas para el análisis del derecho indígena: las relaciones de interdependencia entre las comunidades indígenas y la administración pública en México"; Luis M. Ponce de León Armenta, "La protección jurídica a las comunidades indígenas en materia de seguridad social"; Rafael Márquez Piñero, "Derecho Penal y comunidades indígenas"; Héctor Santos Azuela, "El régimen laboral de los indígenas en México", y Lisandro Cruz Ponce, "La organización familiar indígena". Contiene además un seguimiento bibliográfico, con nota introductoria, dedicado a los pueblos indígenas de Guerrero, Hidalgo, Teotlalpan, Huasteca, Jalisco, Nayarit, Colima, Matlazinca-Mazahua, Mayas, Michoacán y sur de Guanajuato, Morelos, Oaxaca, Olmecas, Puebla y Tlaxcala, Totonacas, Valle de México y lo que denominan zona norte.