

Dignidad Humana y Justicia Social en el derecho laboral del sistema jurídico mexicano

Human Dignity and Social Justice in the labor law of the Mexican legal system

Óscar Javier Apáez Pineda

Facultad de Derecho, Universidad La Salle

ORCID: 0000-0003-2865-2740

Resumen

El presente artículo de investigación presenta un análisis del concepto Dignidad Humana positivizado en las interpretaciones jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; mismo que a partir de la reforma en materia de derechos humanos del año 2011, ha sido interpretado de tal manera que ha provocado un cambio en la interpretación de las normas jurídicas del sistema jurídico mexicano. La argumentación que se presenta en el presente texto intenta mostrar como el concepto de Dignidad Humana se ajusta frente al de Justicia Social en la rama del derecho de laboral, con ello se intenta responder la interrogante ¿Qué repercusión tiene la concepción de Dignidad Humana con la Justicia Social en el derecho laboral del sistema jurídico mexicano? Para ello se parte del análisis de las tesis de jurisprudencia de Justicia Social y Dignidad Humana sostenidas por la Corte y el análisis de una interpretación realizada en la que se aplican conjuntamente la Dignidad Humana y la Justicia Social para resolver cuestiones procesales de un litigio de carácter laboral.

Abstract

This research article presents an analysis of the concept of Human Dignity positivized in the jurisprudential interpretations of the Supreme Court of Justice of the Nation; since the human rights reform of 2011, it has been interpreted in such a way that it has led to a change in the interpretation of the legal norms of the Mexican legal system.. The argument presented in this text attempts to show how the concept of Human Dignity is in line with that of Social Justice in the branch of labour law, thereby trying to answer the question What impact does the conception of Human Dignity have on the Social Justice in the labour law of the Mexican legal system? To this end, it is based on the analysis of the thesis on

* Doctor en Derecho y Globalización, Investigador en la Universidad La Salle México. Correo: oscar.apaez@lasalle.mx

the case-law of Social Justice and Human Dignity supported by the Court and the analysis of an interpretation carried out in which Human Dignity and Social Justice are applied together to resolve procedural issues of a labour dispute.

Palabras clave

Dignidad Humana, Justicia Social, derecho laboral, Sistema legal mexicano, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Key words

Human Dignity, Social Justice, labor law, Mexican legal system, Supreme Court of Justice of the Nation.

Fecha de recepción: Octubre 2020

Fecha de aprobación: Noviembre 2020

Introducción

En el mes de junio del año dos mil once la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue reformada, para dejar atrás la época de las garantías individuales y dar paso a las garantías de derechos humanos; para ello se modificó el artículo primero estableciendo una serie de cambios que provocaron rompimientos paradigmáticos en el sistema jurídico de México.

Estos cambios también provocaron que las labores de interpretación y generación de jurisprudencia de la Corte dejaran atrás la novena época e iniciasen la décima bajo los principios de los derechos humanos y sus correspondientes efectos en la interpretación de las normas del sistema que se había desarrollado bajo el paradigma del positivismo y garantismo individual.

En esta décima época se ha interpretado y precisado el concepto de: Dignidad Humana, que previamente fue conceptuado como principio ético o moral; y que ahora se le considera norma jurídica.

Por otra parte, el concepto de Justicia Social en la legislación mexicana se ha coligado e interpretado en relación con el derecho laboral, ya que este último es una disciplina jurídica que intenta a lograr la armonía entre los factores de la producción y el referido concepto se entiende en ella como la herramienta que permite proteger a las personas trabajadoras en caso de que exista alguna duda de interpretación del derecho, provocando que diversas jurisprudencias lo conceptúen como un criterio protector de la clase trabajadora.

Sin embargo, existe una tesis que a la luz de la reforma de derechos humanos, coloca armónicamente a la Justicia Social, entendida como proteccio-

nismo de las personas trabajadores, con la aplicación del criterio de Dignidad Humana, para proteger a las personas, y en tal sentido en este artículo analizamos la argumentación utilizada en dicha tesis para sostener que esta se encuentra en un nivel distinto al de Justicia Social, pero armónico, ya que la Dignidad Humana es una norma jurídica que reafirma las condiciones esenciales sin las cuales el sistema jurídico no puede funcionar.

Para ello partiremos de precisar cuáles son las formas en las cuales la Suprema Corte de Justicia emite sus interpretaciones; las interpretaciones que sobre la Justicia Social y Dignidad Humana ha realizado; además analizaremos la tesis en la que el criterio de Dignidad Humana se relaciona con el de Justicia Social para resolver cuestiones procesales de un litigio de carácter laboral; para así presentar las reflexiones y argumentaciones finales que den respuesta a la interrogante: ¿Qué repercusión tiene la concepción de Dignidad Humana con el diverso de Justicia Social en el derecho laboral del sistema jurídico mexicano?

1. El trabajo de interpretación de la corte

La Suprema Corte de Justicia de la Nación lleva a cabo una labor de control de constitucionalidad a través de la interpretación y generación de jurisprudencia como producto de la resolución de los casos que se someten ante ella, en estos, las partes sostienen argumentos respecto de la interpretación y aplicación de las normas del sistema jurídico mexicano en relación con la Constitución y/o con los Tratados Internacionales.

Por cuestiones de lógica histórica y cada que existen reformas trascendentales del sistema jurídico la Corte ha tenido que enmarcar sus trabajos interpretativos en distintas épocas, ello en atención de que las tesis de jurisprudencias son publicadas en su Semanario Judicial de la Federación, por lo que una vez que los cambios del sistema lo justifican se da pie a una nueva época de interpretación.

Vale aclarar que son denominadas como “jurisprudencias históricas” las que pertenecen de la primera a la cuarta época de las labores de interpretación, y éstas datan del periodo prerrevolucionario; por otra parte, las denominadas “jurisprudencias aplicables” se componen de la quinta época en adelante y se denominan así ya que la constitución que han interpretado es la vigente desde 1917.

En ese sentido, la actual época es la décima esta nace a partir de las reformas del año 2011, que como se mencionó incluyeron a los derechos humanos en la constitución y de conformidad con el Acuerdo General Número 9/2011, se determinó que la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación, iniciaría con la publicación de la jurisprudencia del Pleno y de las Salas de la Su-

prema Corte de Justicia de la Nación, así como de los Tribunales Colegiados de Circuito, derivada de las sentencias dictadas a partir del cuatro de octubre de dos mil once (Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2011).

Aunado a lo anterior, la Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que la jurisprudencia integrada conforme a la época que antecede a la décima, continúa en vigor en lo que no se oponga a la ley actual, de ahí el calificativo de “Aplicable” (Congreso de la Unión, 2013).

Ahora bien, para poder llevar a cabo su labor interpretativa, la Corte se organiza en distintos órganos que se encargan de conocer y resolver estos asuntos dependiendo de la materia, competencia y jurisdicción; así encontramos jueces de distrito, tribunales colegiados, tribunales unitarios, las salas de la corte y su pleno. Cada uno de ellos tiene facultades propias respecto a la salvaguarda del sentido en que debe interpretarse la Constitución, no es materia del presente explicar de manera particular cada una de las funciones de estos órganos, pero sí el de precisar que las interpretaciones realizadas a través de las salas, pleno e incluso de los Tribunales colegiados, forman parte del sistema de jurisprudencias que sirven en algunos casos de criterios orientadores (tesis aisladas) y en otros de observancia obligatoria (tesis de jurisprudencia) para los jueces en la resolución de casos judiciales.

Por lo que encontramos que existen distintos tipos de tesis generadas como producto de estas interpretaciones, las “tesis aisladas” constituyen criterios orientadores que pueden llegar a ser jurisprudencias de carácter obligatorio cuando se sostienen por cinco veces consecutivas en distintas resoluciones de casos similares. En algunas ocasiones encontramos tesis aisladas que se contradicen y pueden ser denunciadas para ser resueltas en un proceso de contradicción de tesis que produce a su vez criterios jurisprudenciales.

La propia Corte ha establecido criterios que permiten esclarecer la diferencia entre las tesis IX.lo.71 K aisladas y las jurisprudenciales tal como se observa en la tesis de la décima época, cuyo rubro señala: JURISPRUDENCIA. CONCEPTO, CLASES Y FINES y que a continuación transcribimos:

JURISPRUDENCIA. CONCEPTO, CLASES Y FINES. La jurisprudencia es la interpretación de la ley, de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias que pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en Pleno o en Salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito. Doctrinariamente la jurisprudencia puede ser confirmatoria de la ley, supletoria e interpretativa. Mediante la primera, las sentencias ratifican lo preceptuado por la ley; la supletoria colma los vacíos de la ley, creando una norma que la complementa; mientras que la interpretativa explica el

sentido del precepto legal y pone de manifiesto el pensamiento del legislador. La jurisprudencia interpretativa está contemplada en el artículo 14 de la Constitución Federal, en tanto previene que en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley; y la jurisprudencia tiene una función reguladora consistente en mantener la exacta observancia de la ley y unificar su interpretación, y como tal, es decir, en tanto constituye la interpretación de la ley, la jurisprudencia será válida mientras esté vigente la norma que interpreta. (PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO, 2003)

Como se observa, se refiere que hay tres finalidades de la jurisprudencia: confirmatoria; supletoria e interpretativa, la que nos interesa en el presente trabajo es precisamente la última ya que como también lo señala la tesis de jurisprudencia referida, en esta se explica el sentido del precepto legal y en el caso que se analizará advertiremos como la idea de la Justicia Social, parece colocarse en un segundo plano frente al concepto de Dignidad Humana, pero para ello debemos partir desde la propia jurisprudencia para precisar cómo define a la Justicia Social.

2. La justicia social en las interpretaciones de la Corte

De conformidad con el Semanario Judicial de la Federación el concepto de Justicia Social se encuentra abordado en 154 criterios de la “jurisprudencia aplicable” de los cuales 110 son tesis aisladas y 44 jurisprudenciales, de estas últimas 28 son producto de contradicción de tesis, 3 emanadas de juicios de Controversia Constitucional¹ y las restantes 13 de jurisprudencia por reiteración, es decir, producidas a través de 5 tesis aisladas sostenidas en cinco ocasiones.

De estas tesis resalta la idea de Justicia Social como la labor que deben realizar los encargados de interpretar y aplicar las leyes en el sentido de interpretarlas del modo más favorable para las personas trabajadoras, ello en diversos reclamos que atienden a prestaciones, derechos colectivos e incluso con motivo de conflictos de interpretación que atañen a qué norma debe ser utilizada para colmar los vacíos que pudiere tener la legislación laboral. Precisamente en un asunto de este tipo encontramos tesis que liga el concepto de justicia social con el de dignidad humana y a continuación la transcribimos resaltando en negritas lo relativo:

¹ Las controversias constitucionales son juicios que resuelven los conflictos que se suscitan entre poderes federales, poderes de los estados, órganos de gobierno Ciudad e México, o entre los órdenes de gobierno federal, estatal, municipal o de la Ciudad de México, por invasión de competencias o por cualquier tipo de violación a la Constitución.

LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA EL ESTADO DE SONORA, SÓLO ADMITE LA SUPLETORIEDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO DEBAN APLICARSE LOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL. La premisa fundamental para aplicar supletoriamente, una legislación a otra, la constituye el hecho de que estando prevista la institución jurídica en la norma, tal previsión sea incompleta u oscura. Ahora bien, el artículo 10 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, dispone: “En la interpretación de esta ley se tomarán en consideración los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo, que para ese efecto será aplicable supletoriamente, así como la jurisprudencia, la costumbre, el uso y la equidad”. Conforme al precepto legal transcrito, es claro que la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, no se actualiza en toda su amplitud, sino que ello sólo es para el fin de que se tomen en consideración los principios de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional y de la propia ley laboral. En efecto, la referida supletoriedad debe entenderse como aplicable única y exclusivamente en lo que respecta a la interpretación de la citada ley estatal, para que se tomen en consideración, cuando el asunto lo requiera, los referidos principios de justicia social. Entendiéndose como justicia social la que se realiza a través del derecho tendente a la protección al trabajador en su doble aspecto: como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana, esto es, como dignificación de los valores humanos. Existen importantes manifestaciones de la finalidad de dicha justicia social, como son las que se encuentran en las limitaciones al principio civilista de la autonomía de la voluntad, mediante la nulidad de la renuncia de derechos laborales; en la inversión de la carga de la prueba que asume el patrón cuando el trabajador demanda por despido; la equidad como fuente supletoria de derecho; la obligación de las Juntas de suplir las deficiencias de la demanda del trabajador, cuando no comprenda todas las prestaciones que se deriven de los hechos expuestos; la exención de la carga de la prueba al trabajador, cuando el patrón tenga la obligación legal de conservar los documentos probatorios sobre las cuestiones controvertidas; la facultad de dictar los laudos “apreciando los hechos en conciencia”, y demás análogos. (Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito, 2009).

Como se observa la tesis menciona que el principio de Justicia Social se debe entender como la protección que asiste a las personas trabajadoras en dos sentidos, por ser parte integrante de una relación trascendental para la sociedad: miembro integrante de los factores de la producción, pero además como persona humana, en el sentido de dignificación de sus valores inherentes. Esta manera de ligar la dignidad con los valores fue la que predominó en las interpretaciones de la corte hasta la entrada en vigor de la reforma del año 2011.

Es de resaltarse que existe jurisprudencia que reconoce el carácter de debilidad de las personas trabajadoras como integrantes de las relaciones de los factores de la producción; además de reconocer la dignidad ligada a la idea del trabajo como deber y derecho social; resaltando la característica que hemos señalado como coincidente en la mayoría de las interpretaciones de la corte: la interpretación a favor de las personas trabajadoras, tal y como lo observamos en la jurisprudencia que ahora se transcribe, de la cual se resalta en negritas lo que se relaciona con lo afirmado:

ACCIÓN DE REINSTALACIÓN O DE INDEMNIZACIÓN. EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR UBIQUE EL DESPIDO INJUSTIFICADO EN UN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO POR LEY, O INHÁBIL PARA ÉL, POR CORRESPONDER AL DE SU DESCANSO SEMANAL NO CONLLEVA NECESARIAMENTE LA IMPROCEDENCIA DE AQUÉLLA. Con apoyo en los razonamientos que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación expuso al resolver las contradicciones de tesis 209/2014 y 185/2010, de las que derivaron, las jurisprudencias 2a./J. 107/2014 (10a.) y 2a./J. 117/2010, de título y subtítulo, y rubro, respectivamente: “ACCIÓN DE REINSTALACIÓN O DE INDEMNIZACIÓN. EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR DEMANDE EL PAGO DEL SALARIO CORRESPONDIENTE AL DÍA EN QUE ADUJO FUE DESPIDIDO, NO CONLLEVA DE MANERA NECESARIA LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN”. y “DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL TRABAJADOR AFIRMA ENCONTRARSE FUERA DE LA JORNADA LABORAL SIN JUSTIFICAR SU PRESENCIA EN LA FUENTE DE TRABAJO, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE CONSIDERARLO CIERTO, CUANDO SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO”, se advierte que los criterios aplicados en casos semejantes al que nos ocupa, están orientados a exponer que las autoridades jurisdiccionales, lejos de aplicar un criterio estricto para resolver los asuntos sometidos a su jurisdicción, deben ponderar todos los elementos que conlleven utilizar juicios de valoración sobre los casos específicos que se les presenten y emitir los razonamientos jurídicos, suficientes e idóneos, para llegar a una u otra solución. En congruencia con lo anterior, y de acuerdo con los artículos 2o., 3o., 18, 20, 47, 48, 133, fracción VII, 134, 135, 152, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo (en su texto vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, o en el actual), las normas de derecho del trabajo persiguen un fin de justicia social, entre otros aspectos, sobre tres vertientes básicas: 1) lograr un equilibrio entre las partes reconociendo como la más débil a la clase trabajadora; 2) conceptualizar el trabajo como un derecho y deber social que exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta; y, 3) en caso de duda en cuanto a su interpretación, prevalecerá la más favorable al trabajador. Además, como no existe una prohibición legal para éste de acudir a la fuente de trabajo en un día de descanso obligatorio por ley, o inhábil para él, y al estar prohibido para el pa-

trón restringirle el ejercicio de los derechos que le asisten, es decir, desarrollar la actividad laboral encomendada, el simple hecho de que el trabajador que ejerce alguna de las acciones referidas ubique el despido en un día de descanso obligatorio o inhábil para él, con independencia de que haya mencionado o no en su demanda la razón o el motivo por el que se encontraba en el centro de trabajo, no puede tener como consecuencia necesaria e inmediata la improcedencia de la acción, menos si únicamente se aduce un argumento de inverosimilitud, ya que la procedencia o improcedencia de la acción debe derivar, en todo caso, del resultado de la valoración que la Junta de Conciliación y Arbitraje haga en el laudo correspondiente, en cuanto a tener por acreditado o no el despido injustificado que invoca el trabajador, con base en la demanda, su contestación y las pruebas ofrecidas por las partes, pues existen innumerables posibilidades reales de justificar la presencia del operario en la fuente de trabajo en un día inhábil que, en su caso, deben ponderarse a fin de emitir un laudo a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando en cada caso los hechos en conciencia, en forma clara, precisa y congruente (Pleno en materia de Trabajo del Primer Circuito, 2019).

Retomando el concepto de Justicia Social, podemos encontrar una tesis en donde se aprecia la materialización de este en el sentido de ligarlo con los principios que tutelan y protegen a las personas trabajadoras en procesos judiciales de materia laboral, en especial con los principios denominados de suplencia y el subsanador.

Los referidos principios están contenidos en el Ley Federal del Trabajo (Congreso de la Unión, 1970) y el primero indica que ante la falta de reclamo de algún derecho irrenunciable de las personas trabajadoras en sus escritos de demanda, el órgano que resuelve los asuntos de materia laboral,² debe precisarle cuales son aquellas prestaciones que le asisten y cuales son las que omitió reclamar.

Por otra parte, el principio subsanador establece que debe de señalar y enmendar los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades de las peticiones o escritos de los trabajadores, subsanándolos, es decir, integrando los que falten o completando las imperfecciones. Así pues, nos encontramos la tesis que a continuación se transcribe, en donde observamos que se agrega al de Justicia Social la esencia de los principios antes referidos:

DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL. SI EL TRABAJADOR OMITIÓ RATIFICARLA EXPRESAMENTE EN LA AUDIENCIA DE LEY, LA JUNTA DEBE HACERLO OFICIO-

² Las denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, que con la última reforma laboral se denominan Tribunales Laborales.

SAMENTE. De la interpretación armónica de los artículos 685, 878, fracción II, 879, segundo párrafo, en relación con el 18 de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que si el actor comparece a la audiencia, y en la etapa de demanda y excepciones no ratifica su ocurso, tal circunstancia carece de trascendencia jurídica, dado que la Junta debe tenerlo por reproducido oficiosamente, ya que por mandato de la ley, ésta debe subsanar cualquier omisión en la que el trabajador hubiera incurrido; además, si cuando no concurre a la audiencia le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, no puede estimarse que cuando lo haga y omita ratificar, esa sola omisión traiga como consecuencia el que se tenga por no interpuesta la demanda, ya que aparte de que esto pugna con los principios de justicia social que imperan en el Código Obrero, no existe ninguna disposición que así lo determine (Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1994).

Como se observa, la Justicia Social en la interpretación de la Corte, contiene aspectos de protección en la materialización de derechos de carácter laboral, ligados a principios propios del derecho laboral, pero esta protección que se ha reconocido como un criterio de actuación de los jueces no se aplica de manera arbitraria, sino que sigue una metodología de interpretación en la cual solo ante la multiplicidad de interpretaciones debe aplicarse, encontrando además un límite para dicha aplicación y este es que la interpretación más favorable para las personas trabajadoras debe permitir la armonía y proporcionalidad entre los miembros integrantes de las relaciones de trabajo tal y como lo sostiene la siguiente jurisprudencia:

FALTAS DE ASISTENCIA. TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN X, DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Al establecer la fracción X, del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, en forma general, que es causal de rescisión de la relación laboral tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, ante la duda que podría presentarse, tratándose de la jornada de trabajo discontinua -que se caracteriza por la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón-, si la inasistencia a uno de los periodos de que se compone la misma puede sumarse a tres faltas completas para actualizar la causal de despido invocada, o se requieren cuatro faltas completas, dicha duda debe resolverse en beneficio del trabajador conforme a lo ordenado por el artículo 18, último párrafo del código laboral, el cual establece que en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como *in dubio pro operario*, la cual no constituye una técnica de investi-

gación para interpretar las normas sino supone que ya se han utilizado esas técnicas pero no obstante ello, el resultado es que se puede obtener más de una interpretación. Frente a diversas interpretaciones, se debe escoger la más favorable al trabajador. La citada forma de interpretación de la ley laboral, es una manifestación del principio protector del derecho del trabajo y como manifestación de dicho principio, también tiene como límite la justicia social. Es decir, el principio protector, como la regla in dubio pro operario, no deben considerarse carentes de fronteras sino tienen como límite la necesidad de establecer la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

Por lo que podemos concluir que la idea de Justicia Social que sostiene la Corte consiste en equilibrar la relación entre los integrantes de relaciones de trabajo, con la finalidad de armonizar la distribución de obligaciones, derechos y bienes que son producto de estas, en específico en las labores jurisdiccionales implica la obligación de interpretar a favor de las personas trabajadoras, cuando se tienen dudas o múltiples interpretaciones de una disposición jurídica.

Como también pudimos observar algunas jurisprudencias nos hablan de esta idea de Justicia Social ligada a la dignidad pero entendida esta como criterio moral, o como en el caso de la referida del año 2009, en donde se relaciona con la idea del trabajo como un derecho y deber social, sin embargo, con la reforma del año 2011 la dignidad humana ha adquirido una nueva dimensión dentro del trabajo interpretativo de la corte como a continuación se precisa.

3. La dignidad humana a partir de la reforma en materia de derechos humanos

Como ya se refirió el artículo primero constitucional quedó reformado a partir del mes de junio del año 2011, esta reforma estableció que los Tratados internacionales ratificados por el país forman parte del sistema jurídico interno y deben de ser tomados en consideración para la interpretación y materialización de los derechos; además de señalar la prohibición de actos discriminatorios que atente en contra de la dignidad humana.

Por lo anterior de dio inicio a la décima época de interpretación y en ese sentido encontramos que en el Semanario Judicial de la Federación existen hasta este momento 177 criterios relacionados con la dignidad humana, de estos 146 son tesis aisladas, 19 son jurisprudencias por reiteración, 11 por contradicción y 1 por controversia constitucional; de estas destaca la jurisprudencia: *1.10o.A.1 CS (10a.)* ya que en esta se estableció que la Dignidad Humana es un derecho fundamental que reconoce la superioridad de las personas sobre las

cosas, la paridad, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, considerándola base de los demás derechos humanos reconocidos por la Constitución y Tratados Internacionales. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis I.10o.A.1 CS (10a.), 2019) criterio que a continuación se transcribe:

DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UN DERECHO FUNDAMENTAL QUE ES LA BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONALMENTE. El principio de la dignidad humana, previsto por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe considerarse como un derecho humano a partir del cual se reconocen: la superioridad de la persona frente a las cosas, la paridad entre las personas, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, la garantía de su existencia material mínima, la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos, lo cual constituye el fundamento conceptual de la dignidad. Así, la superioridad del derecho fundamental a la dignidad humana se reconoce también en diversos instrumentos internacionales de los que México es Parte, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración y Programa de Acción de Viena; de ahí que deba considerarse que aquél es la base de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente.

Como se advierte, para esta época la Dignidad Humana es la base y fundamento primordial del sistema jurídico mexicano e incluso por los tratados internacionales que el propio Estado ha ratificado ya que este debe respetar la superioridad de las personas por cualquier otra cosa. Además de ello, la Corte ha emitido una jurisprudencia que precisa los alcances de la Dignidad Humana como norma jurídica primordial del país la jurisprudencia: *la./J. 37/2016 (10a.) que establece lo siguiente:*

DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA. La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en

todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada (Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ia./J. 37/2016 (10a.), 2016).

De lo anterior podemos advertir que la Dignidad Humana, no es un criterio moral, ni declaración ética, sino que como norma jurídica obliga a autoridades y ciudadanos al respeto irrestricto de las personas y evitar las conductas que provocan la negación de esta cualidad inherente al ser humano.

Como se observa este es un paso muy importante en la legislación, ya que como referimos en el título que antecede se consideraba a la Dignidad Humana como un criterio de carácter moral ligado a derechos reconocidos que serían de soporte a esta; sin embargo, para esta décima época de interpretación encontramos que con base en la obligación de las autoridades mexicanas de interpretar la ley tomando en consideración los tratados internacionales como leyes internas, la Dignidad Humana es el fundamento primordial y se debe respetar en cualquier situación por cualquier autoridad y ciudadano, al respecto a continuación veremos un ejemplo en donde se confronta este concepto con el de Justicia Social.

4. Dignidad Humana y Justicia Social, su interpretación vigente en un caso real

Como se refirió en las tesis de jurisprudencia generadas antes de la décima época, el concepto de Justicia Social se liga fuertemente a la obligación de las Juntas de Conciliación y autoridades del trabajo para interpretar la ley a favor de las personas trabajadoras. Sin embargo, existe un criterio que parece alejarse de esta obligación y nos refiere lo siguiente:

DERECHO HUMANO AL DEBIDO PROCESO EN SU VERTIENTE DE DEFENSA ADECUADA EN EL JUICIO LABORAL. PARA NO TRANSGREDIRLO, SI EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN (PERSONA FÍSICA) ACUDEN SIN UN ABOGADO, LA AUTORIDAD DEBE CUESTIONARLES SI QUIEREN PROSEGUIR EL PROCESO POR PROPIO DERECHO O SI REQUIEREN ASESORÍA LEGAL A FIN DE, EN SU CASO, DARLE INTERVENCIÓN A LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO CUANDO LAS CIR-

CUNSTANCIAS DEL CASO DENOTEN SU DESCONOCIMIENTO DE ESA RAMA DEL DERECHO Y DE LAS NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Dentro de las “garantías” que constituyen el debido proceso se encuentra el acceso a la asistencia letrada, a que se refiere el artículo 8, numeral 2, incisos d) y e), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que consiste en el derecho de las personas a: i) defenderse personalmente; ii) ser asistidas por un defensor de su elección; y, iii) si no se defendieren por sí mismas ni nombran defensor en los plazos de ley, ser asistidas por uno proporcionado por el Estado. En ese orden, para garantizar a las personas su derecho humano al debido proceso en el juicio laboral, las partes pueden comparecer personalmente o por conducto de su apoderado jurídico, en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, y si bien es cierto que el diverso precepto 876, fracción I, de la propia ley, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, dispone que en la etapa conciliatoria las partes deben acudir personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados, también lo es que no prohíbe que éstos puedan comparecer a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas pues, al respecto, el artículo 875 del mismo ordenamiento y vigencia señala que ésta iniciará con la comparecencia de las partes, lo que permite al trabajador y al patrón actuar por conducto de sus apoderados, sobre todo en la última fase, ya que de ésta dependerá el resultado del litigio. En consecuencia, si las circunstancias del caso denotan un desconocimiento del derecho laboral y de las normas que rigen el proceso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por las partes, que sólo pueden ser conocidas por alguien versado en esa rama del derecho, de la que se desprenda la necesaria asistencia letrada, para no transgredir el derecho humano al debido proceso en su vertiente de adecuada defensa, aun cuando la autoridad laboral no puede obligar a las partes a llevar el juicio por conducto de un abogado, cuando acudan sin éste, debe cuestionarles si quieren proseguirlo por propio derecho o si requieren asesoría legal a fin de, en su caso, darle intervención a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, pues sus manifestaciones pueden perjudicarles, no por una conducta procesal indebida, sino por una evidente falta de asesoramiento legal, que nada tiene que ver con la personalidad, personería o representación; no con el ánimo de suplantarse en los intereses del actor, sino con el fin de salvaguardar su derecho humano consagrado en el tratado internacional aludido, y esa actuación incluye al patrón (persona física) que se ubique en similar hipótesis, a fin de respetar además, sus derechos fundamentales de igualdad y de equidad procesal, con base en el principio general de derecho de que, donde existe la misma razón, debe imperar igual disposición (Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, 2016).

Antes de abordar el análisis de esta tesis en relación con su argumentación, debemos precisar que la ley laboral sufrió una reforma en el año 2019, que implicó la desaparición de las Juntas de Conciliación y creación de los Tribunales Laborales, además de que el proceso para resolver litigios fue modificado y se estableció un proceso conciliatorio previo ante centros de conciliación que una vez agotadas los trámites relativos y no pudiéndose lograr la conciliación, se debe iniciar el proceso ante los tribunales. (Congreso de la Unión, 2019)

Es importante señalar que la reforma del sistema de justicia laboral establece en sus artículos transitorios que hasta que los tribunales laborales no estén conformados las Juntas deberán de continuar con sus labores y resolver los juicios que ante ellas se tramitaron con las legislación previa la reforma hasta su conclusión (Congreso de la Unión, 2019).

Así pues, antes de la reforma precitada el proceso iniciaba con la audiencia de conciliación de manera presencial ante las Juntas y si no se lograba dicha conciliación se podía dar inicio a la siguiente etapa que era la denominada de demandas y excepciones, en donde quien promovía el juicio ratificaba su demanda y quien era demandado mencionaba sus defensas y excepciones a los derechos que se le reclamaban.

En la tesis de referencia podemos advertir, que nos refiere cuestiones de legalidad relacionados con los procesos jurisdiccionales previos a la reforma del año 2019 y aborda el estudio y argumentación sobre la no prohibición de asistir con abogados a las primeras audiencias del proceso laboral en específico a las audiencias de conciliación e incluso menciona que no existe prohibición para que en las etapas subsiguientes del proceso las partes puedan acudir sin abogados.

Ahora bien, en el proceso que se regía por las normas previas a la reforma del año 2019, los artículos 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo establecían que si el demandado no asistía a la audiencia de demanda y excepciones se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo o si contestaba con evasivas o silencios se le tenía por admitidos los hechos en los que no hubiera controversia, por lo que si una persona acudía a esta etapa sin abogado difícilmente podría contestar la demanda instaurada en su contra, por el carácter técnico y el grado de conocimiento jurídico que se requiere para su desahogo, quedando en una situación que en lenguaje jurídico se conoce como estado de indefensión, en caso de ser el patrón quien estuviere en dicha situación bajo el concepto de se cumplía el criterio al pie de la ley, pero en el caso de ser una persona trabajadora que estuviera en esa situación aplicando la Justicia Social el juzgador debía de interrumpir la etapa del proceso para pedirle a la Procuraduría de la Defensa del trabajo que le asistiera jurídicamente de manera gratuita.

Por otra parte, en el proceso actual establecido por la reforma del 2019 el artículo 873-F de la Ley Federal del Trabajo, si las partes no comparecen por sí mismas o por conducto de sus apoderados, se señala que se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y perderán los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia.

Así pues, en este punto podemos advertir que estar sin un abogado en una audiencia del anterior proceso laboral y del nuevo, provoca de conformidad con el texto de la Ley Federal del Trabajo, consecuencias en el proceso que definirán el rumbo de la demanda, pues al aceptarse los hechos y estar sin asistencia técnica una persona podría admitir situaciones y derechos que le perjudican, vulnerando así el derecho humano al debido proceso y a contar con asistencia técnica en los juicios en los que se encuentre, derechos consagrados en la Convención Americana de Derechos Humanos (Organización de Estados Americanos, 1969).

Estas afirmaciones, las señala la tesis de referencia y tienen efectos en relación con el concepto de Justicia Social, ya que como habíamos observado este concepto en su vertiente de interpretación más favorable para los trabajadores tiene un sentido proteccionista cuando nos encontramos que las personas que caen en la hipótesis son las personas trabajadoras y el criterio señala que el juzgador debe preguntarle si desea continuar sin un abogado.

En efecto, la protección establecida en la Ley Federal de Trabajo relacionada con el concepto de Justicia Social a favor de las personas trabajadoras se ratifica en la tesis referida, tanto en procesos que están en trámite por las juntas hasta su conclusión o en el caso de que sea en el nuevo sistema en ambas situaciones debe de preguntárseles si desea continuar la audiencia y/o en su caso llamar a los servicios de asistencia legal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Pero además la tesis señala que también aplica esa misma protección a los personas físicas patrones, para que en caso de estar en una audiencia sin abogado, se les pregunte para que manifiesten si desean continuar o se les aplique las prerrogativas que se mencionaron en el párrafo que antecede, lo cual de primera mano parecería una contradicción con el principio de justicia social que indica que solo a las personas trabajadoras debe de interpretarse a su favor la ley, sin embargo, no lo es, ya que aquí hace su aparición el concepto de dignidad humana.

Como anotamos la Dignidad Humana interpretada como norma jurídica por la Corte, implica que un ser humano no sea cosificado, objetivizado o discriminado, además el artículo primero constitucional señala que los Tratados internacionales son parte de nuestro sistema jurídico por lo que la interpre-

tación en el caso de que una persona asista a una audiencia de carácter laboral, establece que debe ser observada como persona humana, sin importar si es persona trabajadora o patrón ya que le asiste el derecho al debido proceso y asistencia jurídica en los juicios en donde se encuentre, consagrado en la Convención Americana de los Derechos Humanos, pues se entiende que una persona será vulnerada en su dignidad si no cuenta con el derecho de asistencia jurídica en un proceso.

De lo anterior se advierte que el concepto Dignidad Humana viene a ampliar los horizontes de la protección de las personas en los juicios laborales, armonizándose con el de Justicia Social pues no deja de interpretarse la ley a favor de las personas trabajadoras, sino que reciben una doble protección con base en la justicia social y la dignidad que les asiste para estar siempre con asistencia jurídica; además de no cosificar a los patrones, reconociéndoles que su dignidad no puede ser dejada de lado, ni utilizarse la Justicia Social como justificación para limitar sus derechos y su dignidad.

Conclusiones

La Justicia Social es un concepto que en el derecho laboral se materializa principalmente como un principio protector de las personas trabajadoras a través de la obligación de los jueces de interpretar la ley laboral a favor de estas. Por su parte, la Dignidad Humana es una norma jurídica que obliga a los jueces a interpretar la ley evitando discriminar o negar la dignidad a cualquier persona.

En esta décima época, la Dignidad Humana es base para que la Justicia Social continúe aplicándose como principio protector de la clase trabajadora además de ser la base para que los patrones y cualquier humano pueda obtener su protección en las situaciones en las que ante un criterio con posibilidad de argumentarse como Justicia Social o un artículo que implique el no poder ejercitar derechos humanos, el concepto de Dignidad Humana protege y armoniza las interpretaciones y la aplicación del derecho.

En lo analizado vimos como los artículos referidos de la Ley Federal del Trabajo en los procesos previos a la reforma e incluso en los actuales, contemplan sanciones fundamentadas en principios de Justicia Social y aspecto procesales, mismas que no deben de aplicarse, si no es que antes el juzgador pregunta a la persona si desea continuar sin su abogado, pues es un derecho humano esencial para tener un debido proceso y no negarse la dignidad de las personas a ser asistidos por un abogado ante cualquier juez. En tal sentido, la Dignidad Humana amplía el rango de protección pero complementa al de la Justicia Social, pues lo mismo protege en a las personas trabajadoras como a los patrones, por el simple hecho de ser humanos.

Referencias

- Congreso de la Unión. (1 de Abril de 1970). Ley Federal del Trabajo. México, México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión. (2 de Abril de 2013). Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 104 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Diario Oficial de la Federación.
- Congreso de la Unión. (2 de Julio de 2019). Ley Federal del Trabajo. México: Diario Oficial de la Federación.
- Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Septiembre de 1994). DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL. SI EL TRABAJADOR OMITIÓ RATIFICARLA EXPRESAMENTE EN LA AUDIENCIA DE LEY, LA JUNTA DEBE HACERLO OFICIOSAMENTE. Semanario Judicial de la Federación .
- Organización de Estados Americanos. (22 de Noviembre de 1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. San José , Costa Rica: Organización de Estados Americanos.
- Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (29 de agosto de 2011). Acuerdo General número 9/2011. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Pleno en materia de Trabajo del Primer Circuito. (Septiembre de 2019). ACCIÓN DE REINSTALACIÓN O DE INDEMNIZACIÓN. EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR UBIQUE EL DESPIDO INJUSTIFICADO EN UN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO POR LEY, O INHÁBIL PARA ÉL, POR CORRESPONDER AL DE SU DESCANSO SEMANAL NO CONLLEVA NECESARIAMENTE LA IMPROCEDENCIA. México: Semanario Judicial de la Federación.
- PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. (Octubre de 2003). Tesis: IX.1o.71 K. *Jurisprudencia. Concepto, Clases y Fines*. México, San Luis Potosí: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
- Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito. (Enero de 2016). DERECHO HUMANO AL DEBIDO PROCESO EN SU VERTIENTE DE DEFENSA ADECUADA EN EL JUICIO LABORAL. PARA NO TRANSGREDIRLO, SI EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN (PERSONA FÍSICA) ACUDEN SIN UN ABOGADO, LA AUTORIDAD DEBE CUESTIONARLES SI QUIEREN PROSEGUIR EL PROCESO. Morelia, México: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
- Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito. (Enero de 2009). Tesis: V.1o.C.T. J/67 LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA EL ESTADO DE SONORA, SÓLO ADMITE LA SUPLETORIEDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO DEBAN APLICARSE LOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL. Sonora: Semanario Judicial de la Federación.