



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), noviembre-diciembre 2024,
Volumen 8, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6

LA AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN LEGAL Y SU IMPACTO EN LA VULNERABILIDAD DE LOS TRABAJADORES DURANTE LAS AUDIENCIAS ORALES LABORALES EN MÉXICO

**THE ABSENCE OF LEGAL REPRESENTATION AND ITS
IMPACT ON WORKERS' VULNERABILITY DURING
LABOR ORAL HEARINGS IN MEXICO**

Marcia Alejandra García Rodríguez

Tecnológico Nacional de México IT de Ciudad Guzmán – México

Miriam Yanelly Preciado Reyes

Tecnológico Nacional de México IT de Ciudad Guzmán – México

María de Jesús Bravo Robles

Tecnológico Nacional de México IT de Ciudad Guzmán – México

Laura Elena Huerta Casillas

Tecnológico Nacional de México IT de Ciudad Guzmán – México

Yazmin Zugey Guerrero Valencia

Tecnológico Nacional de México IT de Ciudad Guzmán – México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15103

La Ausencia De Representación Legal Y Su Impacto En La Vulnerabilidad De Los Trabajadores Durante Las Audiencias Orales Laborales En México

Marcia Alejandra García Rodríguez¹marcia.gr@cdguzman.tecnm.mxTecnológico Nacional de México
IT de Ciudad Guzmán
México**Miriam Yanelly Preciado Reyes**miriam.pr@cdguzman.tecnm.mxTecnológico Nacional de México
IT de Ciudad Guzmán
México**María de Jesús Bravo Robles**maria.br@cdguzman.tecnm.mxTecnológico Nacional de México
IT de Ciudad Guzmán
México**Laura Elena Huerta Casillas**laura.hc@cdguzman.tecnm.mxTecnológico Nacional de México
IT de Ciudad Guzmán
México**Yazmin Zugey Guerrero Valencia**yazmin.gv@cdguzman.tecnm.mxTecnológico Nacional de México
IT de Ciudad Guzmán
México

RESUMEN

Este artículo examina el impacto que tiene la ausencia de representación legal en la vulnerabilidad de los trabajadores durante los juicios orales laborales, implementados tras la reforma de 2017 en México. A través de un enfoque cualitativo, basado en el análisis de leyes mexicanas y fuentes documentales, se identifican desigualdades estructurales en el acceso a la justicia laboral. El estudio pone en evidencia que, aunque la reforma buscó mayor transparencia y rapidez procesal, persisten asimetrías que favorecen a los empleadores, quienes generalmente cuentan con asesoría legal, mientras que los trabajadores suelen enfrentar los procedimientos solos. La carencia de un representante legal capacitado coloca a los trabajadores en una posición de desventaja, limitando su capacidad para ejercer sus derechos y defender sus intereses. Los hallazgos subrayan que el acceso efectivo a la justicia no se limita a la existencia de procesos formales, sino que requiere garantizar igualdad de condiciones entre las partes, lo cual incluye proporcionar representación legal gratuita y de calidad para los trabajadores. El artículo enfatiza la necesidad de que el Estado asuma un papel activo en la defensa de los derechos laborales, brindando servicios de asesoría jurídica para cerrar la brecha de vulnerabilidad. Además, se discuten propuestas para fortalecer la igualdad sustantiva y proteger a los trabajadores de la violencia, la discriminación y la revictimización dentro del contexto de las relaciones laborales y judiciales.

Palabras clave: igualdad sustantiva, proceso laboral, derechos sociales, violencia, representación

¹ Autor principal

Correspondencia: yazmin.gv@cdguzman.tecnm.mx

The Absence Of Legal Representation And Its Impact On Workers' Vulnerability During Labor Oral Hearings In Mexico

ABSTRACT

This article examines the impact of the absence of legal representation on workers' vulnerability during labor oral hearings, implemented following the 2017 reform in Mexico. Through a qualitative approach, based on the analysis of Mexican laws and documentary sources, structural inequalities in access to labor justice are identified. The study reveals that, although the reform aimed for greater transparency and procedural efficiency, asymmetries persist that favor employers, who generally have legal counsel, while workers often face proceedings alone. The lack of a qualified legal representative places workers at a disadvantage, limiting their ability to exercise their rights and defend their interests. The findings emphasize that effective access to justice is not limited to the existence of formal processes but requires ensuring equal conditions between the parties, including providing free and quality legal representation for workers. The article highlights the need for the State to assume an active role in defending labor rights by offering legal advisory services to close the vulnerability gap. Additionally, proposals are discussed to strengthen substantive equality and protect workers from violence, discrimination, and revictimization within the context of labor and judicial relations., la discriminación y la revictimización dentro del contexto de las relaciones laborales y judiciales.

Keywords: substantive equality, labor process, social rights, violence, representation

Artículo recibido 02 octubre 2024

Aceptado para publicación: 12 noviembre 2024



INTRODUCCIÓN

El presente análisis destaca la relevancia de la igualdad sustantiva como eje central del proceso jurisdiccional en materia laboral, y subraya la necesidad de garantizar el acceso efectivo a la justicia para los trabajadores en México. La implementación de los juicios orales laborales en 2017 representó un avance en transparencia y rapidez procesal; sin embargo, la falta de representación legal adecuada para los trabajadores continúa siendo un desafío significativo que refuerza su vulnerabilidad frente a los empleadores.

El acceso a un recurso judicial efectivo constituye no solo un derecho fundamental, sino también una herramienta indispensable para la protección de los derechos laborales. Cuando los trabajadores carecen de asesoría legal, se encuentran en una posición de indefensión que limita su capacidad para plantear sus pretensiones y conocer los mecanismos adecuados para defender sus derechos. En este contexto, la representación legal debe ser garantizada por el Estado, especialmente en los casos donde se evidencian condiciones asimétricas de poder y recursos económicos.

La investigación utiliza un enfoque explicativo y cualitativo para analizar cómo las desigualdades estructurales en las relaciones laborales afectan el acceso a la justicia. Se examinan las leyes nacionales, así como los instrumentos internacionales que buscan proteger los derechos de los trabajadores, incluyendo los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA). El estudio también aborda las situaciones de violencia y discriminación que ocurren en el ámbito laboral y resalta el papel del Estado como garante de un entorno equitativo.

El objetivo principal de este trabajo es exponer las barreras que enfrentan los trabajadores en los procesos laborales y proponer soluciones prácticas que fortalezcan la representación legal y promuevan una justicia verdaderamente equitativa. Al ofrecer un análisis profundo sobre la importancia de la igualdad sustantiva y la defensa efectiva, se busca contribuir al desarrollo de políticas que reduzcan la brecha de vulnerabilidad y promuevan condiciones laborales más justas y humanas.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta investigación, se realizó una investigación cualitativa abordando cuatro aspectos que contemplan las leyes en México. Mediante un estudio exploratorio como se menciona a continuación:

El derecho laboral como derecho social

El derecho laboral es un derecho social que equilibra relaciones laborales, protege a trabajadores en desventaja, regula condiciones dignas y promueve bienestar colectivo con derechos como seguridad social, jornada limitada y salario justo, buscando justicia y desarrollo económico.

Las relaciones laborales asimétricas

En una relación laboral, el empleador tiene más poder económico y decisión que el trabajador. Esto genera desigualdad al negociar salarios, condiciones laborales o resolver conflictos, por lo que el derecho laboral interviene para equilibrar esta relación y proteger al trabajador.

Violencia en la relación laboral

Puede incluir conductas como acoso, discriminación o malos tratos en el trabajo. Estas acciones vulneran la dignidad y derechos del trabajador, por lo que las leyes laborales establecen sanciones y mecanismos para prevenir y atender estas situaciones.

Derechos de protección judicial en favor del trabajador

Dado que el trabajador está en desventaja frente al patrón, la ley establece derechos específicos para garantizar justicia, como el acceso a tribunales laborales, asesoría legal gratuita y presunciones favorables hacia el trabajador en juicios laborales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente análisis se exponen los resultados obtenidos a partir de un enfoque centrado en la justicia social y la protección de los derechos laborales, con el objetivo de evaluar el impacto y las implicaciones prácticas de las normativas vigentes en las relaciones laborales, particularmente en lo que respecta al acceso a la justicia para los trabajadores en condiciones de desventaja

El derecho laboral como derecho social

A partir de una de las divisiones del derecho en la que la ciencia jurídica se descompone para su comprensión en ramas que describen la realidad en atención al ámbito material de validez, se puede señalar una división del derecho que “por sus vínculos proteccionistas, aspira a la supremacía del interés común sobre los individuales conforma el derecho social” (SCJN; DJF, 2006). En este sentido la división del Derecho Social, se constituye como un conjunto de normas que buscan tutelar, relaciones de tipo asimétrico en las que, se debe priorizar la protección de las partes más vulnerables. En este tenor, las

distintas ramas que conforman el derecho social se caracterizan por regular entornos en los que se pueden identificar partes en condiciones dispares. Estas circunstancias en las que se desenvuelven los diversos estratos sociales permiten identificar condiciones de particular vulnerabilidad en las que se puede notar la clara y abierta oposición de individuos que se encuentran en los dos polos de una misma situación derivada de la condición económica de los mismos.

Así pues, los derechos subjetivos públicos comprenden diferentes ámbitos de protección, pues pueden encontrarse tutelados por distintas esferas de competencia, que tal como su nombre lo indica, se encargan de otorgarles mecanismos de garantía, que, tanto en el ámbito interno como en el internacional, ofrecen instituciones que velan por la certeza de su efectividad. De esta forma, el derecho internacional como parte de convenciones y acuerdos entre diversos países, ha establecido mínimos de protección que son adoptados y reconocidos por los Estados que los han aceptado. De la misma forma en el fuero interno, los derechos otorgados en las constituciones, establecen incluso mecanismos de garantía que buscan hacer efectivos en el ámbito de los derechos en este contexto se entienden bajo el título de derechos Fundamentales.

En el ámbito de los derechos humanos, la clasificación de las generaciones nos orienta, ubicando a las prerrogativas que comprenden esta rama del derecho social en un contexto relacionado con la segunda generación (Aguilar Cuevas, 1998), que en la actualidad se conforma por los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, establecidos en la Constitución Mexicana y reforzados con la reforma constitucional del 2011 en materia de derechos humanos, en lo sucesivo se mencionará por sus siglas DESCAs. (Tello Moreno, 2015) Vale la pena abundar, en que, la realización estos derechos dependen de la capacidad del Estado. De acuerdo con lo que establece la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) “los DESCAs se identifican como aquellos derechos que se relacionan con la satisfacción de necesidades básicas de las personas, comprenden distintos Derechos Humanos, entre ellos: a un nivel de vida adecuado, a la salud, al agua, al saneamiento, al trabajo, [...] así como al medio ambiente” (CNDH, 2022). De esta forma, los derechos de esta naturaleza obedecen a la búsqueda de igualdad social a través de las estructuras del Estado.

“El propósito de los económicos, sociales y culturales, es reducir o eliminar la desigualdad social, y que se creen las mismas condiciones para todos los seres humanos a fin de que puedan

gozar de los beneficios por medio del cumplimiento de sus derechos por medio del poder público”.

Entonces bien, como se ha podido ver hasta ahora, el derecho laboral, forma parte de esta división de los Derechos Humanos, y como tal, regula relaciones asimétricas entre sujetos, pues de acuerdo con Trueba Urbina (1977), se constituye como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”. Bajo este tenor se puede decir que si bien el Estado no puede ser un instituto proveedor de fuentes de empleo que satisfaga la exigencia de sus ciudadanos; si puede considerarse como un ente que tutela el desarrollo de las relaciones laborales, buscando garantizar de esta forma los derechos de sus ciudadanos.

Al respecto se puede mencionar que la percepción del derecho laboral en el contexto de los derechos humanos que se ha difundido ha sido el relativo a la protección del derecho a aproximarse a las fuentes de empleo, pues más que otra cosa, busca garantizar la posibilidad del acceso al trabajo como un medio para alcanzar una vida digna (CNDH, 2017). En este sentido, se debe aclarar que la comprensión de los diferentes instrumentos nacionales e internacionales dedicados a la defensa del derecho al trabajo, se orientan a describir las condiciones en las que debe desarrollarse una relación laboral, partiendo de la comprensión de la igualdad como base para el establecimiento de relaciones laborales, a partir del ejercicio de la libertad de contratación y los criterios de equidad que puede comprender la eliminación de todas las formas de discriminación. (OIT, 2012)

Así pues, además de las circunstancias de la contratación, el derecho al acceso al trabajo, describe las condiciones en las que debe prestarse los servicios relacionados con la actividad laboral, teniendo en cuenta una serie de prestaciones que se refieren a las obligaciones de los patrones de responder con las respectivas contraprestaciones que se deben ofrecer a los trabajadores, que deben verse correspondidos recibiendo primas, vacaciones y sobre todo beneficios de carácter económico que compensen las actividades prestadas a los patrones como parte de los compromisos adquiridos con el contrato laboral. Entonces bien, tal como se debe comprender la prestación de los compromisos laborales, para los trabajadores, también se debe entender que esta parte del derecho humano al trabajo, comprende aspectos que tienen que ver con el ingreso correspondiente a la retribución económica por la prestación

de un servicio subordinado a un tercero, así como la regulación de prestaciones como el descanso y las condiciones en las que se deben recibir compensaciones derivadas del periodo prestado como el derecho al descanso, el retiro y las que deben acompañar al ingreso junto con el salario. (Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, 2016)

Así pues es importante comprender que igual que el inicio de la relación laboral, la culminación de la misma, es un acto que tiene consecuencias jurídicas, particularmente cuando se tienen que abordar aspectos relativos a los derechos de carácter económico, como las prestaciones de carácter pecuniario y los derechos adquiridos en el campo de las pensiones y las prestaciones de seguridad social.

En este contexto es importante reconocer la interdependencia que se presenta entre los aspectos que comprenden unos y otros derechos humanos, ya que de una forma u otra, fruto de las diferentes esferas de protección en los distintos aspectos de la vida, los derechos humanos se vinculan llegando a proteger desde su propia perspectiva, una misma cuestión que puede ser vista desde ópticas completamente diferentes, y que en su contexto pueden marcar rutas totalmente distintas para buscar la satisfacción o reparación de una sola circunstancia con muchas lecturas.

Las relaciones laborales asimétricas

Como se ha mencionado en supra líneas, las relaciones que surgen bajo el contexto laboral, implican intercambios de derechos y prestaciones que se deben mutuamente las partes vinculadas. En este sentido, es importante comprender que el desarrollo de las relaciones que nacen en este contexto, se ven impactadas por las diferentes condiciones en las que se pueden encontrar los sujetos que se obligan por ellas. En este tenor, es importante reconocer que la una de las formas de intervención del Estado para proteger a la parte más vulnerable es el establecimiento de normas de carácter social.

La ley Federal del Trabajo es la norma competente en la tutela de los intereses y los derechos de los trabajadores en México. En su artículo segundo, la ley reconoce el carácter asimétrico de las relaciones entre los trabajadores y patrones, ya sea en las relaciones individuales o colectivas.

“Artículo 2.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres” (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Es importante resaltar que las relaciones laborales deben desarrollarse procurando el equilibrio entre las aspiraciones económicas de la empresa y los derechos de los sujetos que constituyen la fuerza de trabajo. En este sentido, la idea de igualdad sustantiva se vuelve una necesidad, ya que no se puede hablar de equilibrio cuando la situación de las partes vinculadas las coloca en condiciones dispares. En este sentido, la percepción del Estado de esta relación busca establecer cuotas de igualdad que permitan a las partes vulnerables enfrentarse por medio de mecanismos de corte social, a la fuerza de los dueños de los medios de producción.

“Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador” (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Es importante mencionar que la actividad estatal gira en torno a valores que deben servir como norte en la administración y organización de las relaciones laborales, y el principal valor que debe tenerse en cuenta es precisamente la protección de los intereses de la parte vulnerable, que, en este caso, debe comprenderse en persona del trabajador.

En este contexto la intervención del Estado, a través de la tutela que menciona la DESCA, busca garantizar condiciones de igualdad entre las partes relacionadas, a través de mecanismos jurídicos que los coloquen en un plano de igualdad. Ya que como menciona Cornelio Landero (s/f), las autoridades competentes tienen la responsabilidad de asegurar la igualdad sustantiva en el ámbito laboral. Esta obligación impuesta a las autoridades laborales debe estar respaldada por la Ley para evitar que se trate solo de medidas o políticas públicas.

La búsqueda de la igualdad debe presentarse en todos los aspectos que se vinculan con la vida laboral. En este sentido, se debe entender que las circunstancias en las que se constituye una relación de trabajo implican una subordinación, de manera que la condición material de los trabajadores, pese a las

disposiciones legislativas sigue siendo vulnerable, condición que fácilmente los vuelve víctimas en atención a la situación que los pone en desventaja y por ende mayormente susceptibles de sufrir violencia.

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (Ley Federal del Trabajo, 2019).

Al respecto, es importante mencionar que pese a la falta de formalidad, la fragilidad del nacimiento de una relación laboral, provoca situaciones que pueden entenderse como una subordinación que adquiere una volatilidad sumamente marcada de la que pueden conformarse u otra un cúmulo de obligaciones que relacionan de una forma muy sencilla a una persona que presta un servicio por cuenta ajena, a cambio de una contraprestación económica, muchas veces sin importar el régimen en el que la misma nace o se presenta.

Violencia en la relación laboral

Luis E. Gómez (2004), señala que la violencia se define como el uso de la fuerza, generalmente de manera ilegítima, con el propósito de alcanzar un objetivo que también suele ser ilegítimo. En este contexto, es importante distinguir entre términos que a menudo se consideran sinónimos, como violencia y agresión, pero que no lo son. Un elemento clave de la violencia es la asimetría, aunque puede darse en condiciones de igualdad, sobre todo cuando se emplea con el fin de crear esa asimetría.

“Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones” (Ley Federal del Trabajo, 2019).

En este sentido, se puede entender que las conductas agresivas que se pueden dar en el contexto laboral, especialmente de los patrones hacia los trabajadores, pueden constituir actos violentos, todo ello en atención a la vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores, y la subordinación que se origina fruto de la relación de trabajo.

“La violencia en el trabajo a la que se hace referencia, como riesgo laboral que es, recoge todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral interna, entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresario/s; y también la externa, que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio (INSST, s/f).

Ahora bien, este estado de vulnerabilidad que presentan los trabajadores, no implica que los mismos se encuentren desamparados, pues la comprensión de la división del derecho en la que se alberga el derecho laboral, así como los derechos humanos, buscan proteger a los sujetos bajo estos supuestos. Incluso es posible mencionar que además los trabajadores, a través de la complementariedad a la que hace referencia el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917), en materia de derechos humanos, se ven protegidos por los derechos que se relacionan.

Desde esta perspectiva, todos los aspectos vinculados con la vida del trabajador, se encuentran tutelados por diversos derechos humanos, incluso en el contexto en el que los trabajadores se vean vulnerados como parte de la prestación de sus actividades laborales, momento en el que la intervención de una esfera distinta a la meramente administrativa entra en conocimiento de los aspectos de la relación laboral. Así pues, cuando la valoración de la relación laboral pasa a al ámbito de la administración de justicia, los derechos vinculados con la protección judicial, buscan hacer el contrapeso que ponga en igualdad de planos a las partes vinculadas a un proceso.

Derechos de protección judicial en favor del trabajador

Una de las funciones estatales que se ha traducido en la garantía del estado de Derecho, precisamente radica en la impartición de justicia por medio de la interpretación de las leyes que crea el poder

legislativo. Esta función estatal ha quedado en manos del poder judicial, que busca impartir justicia ofreciendo a cada quien lo que le corresponde.

“El acceso a la justicia puede entenderse como esa atención primaria institucional para que el Estado intervenga en un litigio y promueva algún tipo de acción apegada a los más altos estándares jurídicos, lo que la convierte en una herramienta y mecanismo fundamental de solución a los problemas sociales. Sin embargo, hay que definir con mayor claridad el concepto de este derecho para poder entrar al estudio de la tutela judicial o jurisdiccional efectiva, la cual es parte del derecho humano de acceso a la justicia, pero vista de manera global” (Ramírez Benítez, 2020).

La posibilidad de acudir ante las autoridades Estatales con la intención de dirimir una controversia, forma parte de las prerrogativas que albergan los derechos de tutela judicial. En este sentido, los trabajadores deben contar con tribunales especializados para la solución de las controversias en esta materia. De esta forma el Estado cumple la doble dimensión que reviste el derecho humano del acceso a la justicia, que comprende, por un lado la cuestión procesal que establece las formalidades esenciales del procedimiento así, como las garantías de audiencia y defensa y el principio de legalidad; y el aspecto relativo al debido proceso legal sustantivo (Cabeza de Vaca Hernández, 2017).

La tutela y patrocinio de un representante consiste en la posibilidad material y jurídica de que un tercero pueda ejercer la defensa y representación de los intereses y derechos de una persona, ante las autoridades competentes y en los procedimientos jurisdiccionales, de manera que por medio de su intervención se asegure la realización efectiva de los principios de contradicción en un contexto de igualdad entre las partes que se presentan a una litis. Es importante mencionar que la representación de la que se hace referencia debe cumplir dos importantes características, la primera es ser ilimitada, y la segunda, es que sólo se puede articular por medio de un abogado. (Cruz Barney, 2015)

Al respecto Cruz Barney (2015), describe que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, expresa en materia de defensa que todo inculcado Como una persona que es acusada de un delito debe gozar en condiciones de igualdad de las siguientes garantías mínimas:

- a) A disponer del tiempo y los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con el defensor de su elección.

- b) A juzgar sin dilaciones indebidas.
- c) A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por el defensor de su elección; a ser informada Si no tuviera defensor del derecho que le asiste a tenerlo y siempre que el interés de la justicia lo exija a que se le nombre un defensor de oficio, gratuitamente, si careciera de medios suficientes para pagarlo. (Cruz Barney, 2015)”

Si bien es cierto que el fragmento del artículo transcrito del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hace referencia a las personas que pudieran haber sido inculpadas por la comisión de un delito, que es una situación que no se relaciona con el supuesto de interés, también es cierto que establece importantes pautas que pueden orientar el desarrollo de cualquier procedimiento jurisdiccional.

Es importante mencionar precisamente, que principios como la celeridad y la asistencia de un abogado juegan un papel fundamental en la adecuada tutela de los intereses de las partes en un juicio, y sobre todo, en la salvaguarda de sus intereses. Al respecto, cuando una de las partes se considera en una posición que resulta vulnerable, es además de un derecho, una obligación del Estado, la tutela y asistencia de parte de un representante que permita librar del estado de indefensión a la parte que corresponda. Situación análoga que se puede presentar cuando una de las partes desconoce el idioma en el que se desarrolla el procedimiento. Ya que esta vulnerabilidad nuevamente deja a la contraparte en estado de indefensión, cuestión que está considerada en los principales tratados internacionales y legislaciones aplicables al proceso jurisdiccional y los derechos de las partes.

En este contexto se puede mencionar que el Pacto, hace referencia a un elemento muy importante sobre la determinación del representante que asista a la parte indefensa. Ya que el texto transcrito describe que la representación debe ser de acuerdo a la elección de la parte, por lo que se hace interesante verificar si el hecho de asignar un defensor de oficio, puede contravenir la postura expresada en el pacto, toda vez que, la determinación de optar por un defensor de oficio puede ser una de las prestaciones de las que goza la parte, pero ello no por fuerza, implica que el defensor que pueda estar en turno, hubiera sido la elección que hubiera hecho su patrocinado. Aunque, es notorio que bajo las circunstancias en las que el proceso está teniendo verificativo, siempre resultará más favorable para la parte estar asistido por el defensor que le fuera asignado, frente a la posibilidad de comparecer en estado de indefensión.

El desarrollo de los procedimientos jurisdiccionales en el entorno laboral, obedecen a la búsqueda de justicia bajo un esquema de protección que favorece a la búsqueda de un equilibrio entre las partes que comparecen ante una autoridad jurisdiccional o administrativa en busca de la tutela de intereses que se encuentran en colisión. En este contexto, a las partes en esta materia, las asisten los mismos derechos de protección judicial y las garantías procesales que se presentan en otras materias, cómo el derecho a ser oídos y vencidos en un juicio, ante un tribunal competente establecido de forma previa por el Estado y ser asistido por un representante letrado.

De acuerdo con la Ley Federal del trabajo, las partes de un proceso deben ser asistidas por un representante:

Artículo 685 Bis.- Las partes tendrán derecho a que se garantice su debida defensa y representación; en consecuencia, podrán estar asistidos por un apoderado legal quien deberá ser Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional. Cuando el Tribunal advierta que exista una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, prevendrá a la parte afectada para que designe otro, contando con tres días naturales para hacerlo. Los trabajadores o sus beneficiarios tendrán derecho a que les sea asignado un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo competente o de la Defensoría Pública que asuma su representación jurídica (Ley Federal del Trabajo, 2019).

La comparecencia de un representante letrado en el desarrollo de la audiencia preliminar en materia laboral, puede entenderse como una garantía para sus patrocinados, de manera que se busque asegurar el derecho al acceso a las medidas que implica una tutela judicial adecuada, ya que el apoyo que puede brindar el abogado, ofrecerá a las partes vinculadas en el proceso, la vía a los recursos y medidas necesarios para solicitar de manera pertinente las pretensiones que dan origen al proceso y que se pudieron establecer desde la demanda.

Entonces bien, la intención del Estado en la tutela del derecho a la justicia, estriba en la garantía de que las partes accedan a las instancias correspondientes en condiciones que les permitan solventar, en igualdad de circunstancias, las controversias que puedan suscitarse en materia laboral. En este sentido, se debe entender que el cumplimiento de esta obligación estatal obedece a un fin social que se materializa en la interpretación judicial.

“El derecho humano al acceso a la justicia puede ser entendido como la posibilidad de toda persona, independientemente de su condición económica o de otra naturaleza, de acudir a un sistema establecido para resolver conflictos y exigir el respeto a los derechos fundamentales de los cuales es titular” (Jiménez Moles, 2017, p.432).

Así pues, con la intención de garantizar que este derecho de acceso a la justicia se haga efectivo, las instituciones del Estado deben ofrecer mecanismos que procuren y garanticen los derechos relativos a la tutela judicial, que debe materializarse en instituciones que vigilen el acceso de los trabajadores a recursos jurisdiccionales, que puedan hacerse valer de manera efectiva ante tribunales competentes.

No obstante, es posible considerar que, pese a la diligencia de parte del Estado en el establecimiento de esquemas de impartición de justicia, en los planos judicial y administrativo, que se vean complementados, con instituciones encargadas de la procuración de los derechos de los trabajadores, que funcionan como coadyuvantes en los procesos de administración de justicia. Es posible albergar la posibilidad de que las partes comparezcan en ausencia de un representante o asesor que coadyuve con ellos en la consecución de sus aspiraciones.

Así pues, el desarrollo del proceso en materia laboral, puede implicar una doble dimensión, pues, si bien es cierto que cualquiera de las partes que se comparezca en una audiencia en ausencia de un representante, queda en un posible estado de indefensión, las condiciones en las que las partes pueden identificarse, pueden depender de la parte de la que se trate. Por un lado, de acuerdo con lo que se ha descrito hasta el momento, como parte de la relación laboral, el patrón se encuentra en condiciones de superioridad, cuestión que, si bien resulta desfavorable, también es que cierto que se ve en mayor posibilidad de reemplazar al representante ausente, por medio de los recursos económicos con los que cuenta. El polo opuesto se presenta, cuando la parte que se encuentra desprovista de representante es el trabajador, pues es posible que el mismo no se vea en posibilidades de reemplazar al letrado que lo representa.

Entonces bien, cuando en el desarrollo de una audiencia en materia laboral, compareciera la parte trabajadora en ausencia de un letrado que le asista en su representación, la autoridad jurisdiccional, deberá tener en cuenta que la parte en comento ya se considera *per se* una víctima potencial, cuestión que implica, una complejidad mayor. Ya que al carecer de un representante legal que patrocine sus

pretensiones en materia de Justicia, el trabajador se encuentra en estado de indefensión, cuestión que podría implicar una doble condición de vulnerabilidad, situación que puede implicar una condición de revictimización en caso de que la autoridad consintiera la posibilidad de proseguir el proceso en esta notoria bajo esta condición de desigualdad.

CONCLUSIONES

Los Derechos Sociales, en conjunto con los establecidos por la DESCA, buscan nivelar las condiciones para los grupos menos favorecidos, garantizando la igualdad necesaria para que puedan ejercer sus libertades y derechos en igualdad de circunstancias con aquellos en situaciones más ventajosas.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo constituyen las bases del marco normativo interno que regula las relaciones laborales en México. Estas leyes otorgan especial atención al acceso a la justicia y a la garantía de derechos laborales fundamentales.

En las audiencias laborales, la protección de los derechos de los trabajadores que comparecen sin representación legal queda bajo la responsabilidad del juez competente. Este tiene el deber de postergar la audiencia o reprogramarla hasta que el trabajador cuente con un representante, ya sea designado por el Estado o mediante la contratación de un abogado particular.

No diferir la audiencia cuando el trabajador carece de representación jurídica implica una doble vulneración de sus derechos: además de reforzar su situación de desventaja, se obstaculiza su acceso efectivo a la justicia, agravando su posición frente a la parte contraria y generando un proceso de revictimización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Cuevas, M. (1998). Las Tres Generaciones de los Derechos Humanos. *Comisión de Derechos Huamos del Estado de México*, 92-102.
- Cabeza de Vaca Hernández, D. F. (2017). Principios Interpretativos de la Convención de Pelermo aplicables al debido proceso legal. En G. Valls Esponda, & S. Valls Esponda, *Tiempo de Justicia, Voces responsables. Estudios en Homenaje a Sergio Valls Hernández*. México: SCJN.
- Cabrera Vélez, J. P., Chacón Abarca, M. C., & Yáñez Olalla, T. E. (2020). Los derechos humanos de primera y segunda generación y su realización por parte de los estados. *Magazine de la Ciencia.Revista de Investigación e Innovación*, 116-124.

- CNDH. (2017). *Los derechos humanos Laborales*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- CNDH. (2022). *Informe de Actividades 2022*. Obtenido de Comisión Nacional de Derechos Humanos: <https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=50072#:~:text=Los%20DESCA%20se%20identifi%20can%20como,a%20una%20vivienda%20digna%20y>
- Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. (11 de abril de 2016). *Derechos Laborales de los Trabajadores*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/conampros/acciones-y-programas/derechos-laborales-de-los-trabajadores>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917).
- Cornelio Landero, E. (s/f). *Igualdad sustantiva en el derecho del trabajo*. Obtenido de Corte Interamericana de Derechos humanos: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39519.pdf>
- Cruz Barney, O. (2015). *Defensa a la defensa y abogacía en México*. México: UNAM.
- Gomez, L. E. (2004). Sociología de la violencia social. El secuestro, empresa parapolicial. *Papeles de la población*, vol.10, n.40, 193-211.
- INSST. (s/f). *Violencia en el trabajo*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Gobierno de España: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>
- Jiménez Moles, M. d. (2017). Acceso a la Justicia Laboral (Trabajadores al Servicio del Estado). En C. N. Humanos, *Los Derechos Humanos Laborales* (págs. 410 - 429). México: CNDH, TFCA.
- Ley Federal del Trabajo. (2019).
- OIT. (2012). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción. Reunión 101*,. Ginebra: Conferencia internacional del Trabajo, .
- Ramírez Benítez, R. A. (25 de mayo de 2020). *La tutela judicial efectiva y el lenguaje de las sentencias*. Obtenido de Centro de Estudios Constitucionales. SCJN: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/blog-cec/la-tutela-judicial-efectiva-y-el-lenguaje-de-las-sentencias>
- SCJN; DJF. (2006). *El sistema Jurídico Mexicano*. México: SCJN.

Tello Moreno, L. F. (2015). *Panorama General de los DESCAs en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Trueba Urbana, A. (1977). *Nuevo Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.