

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**  
**FACULTAD DE DERECHO-MEXICALI**



**“ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE IMPIDEN CUMPLIR CON EL  
PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES”**

**PRESENTA**  
**ADRIANA VIDAL VALENZUELA**

**ASESORA**  
**DRA. YOLANDA SOSA Y SILVA GARCÍA**

## ÍNDICE

<b>“ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE IMPIDEN CUMPLIR CON EL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES”</b> .....	1
<b>ÍNDICE</b> .....	2
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>CAPÍTULO 1.- ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS TUTELADORES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA</b> .....	6
1.1.- Nacimiento del derecho del trabajo.....	6
1.2.- Nacimiento del derecho del trabajo en México.....	8
1.3.- Constitucionalismo Social.....	9
1.4.- Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	12
1.5.- Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	14
1.6.- Reforma Procesal de 1980 .....	15
1.7.- Reforma Procesal de 2012 .....	15
<b>CAPITULO 2.- CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE TUTELA PROCESAL DE LOS TRABAJADORES.</b> .....	23
2.1.- Concepto de principio general del derecho y su importancia .....	23
2.2.- Principios laborales sustantivos .....	24
2.2.1.- Principio Protector .....	24
2.2.2.- Principio de Irrenunciabilidad .....	25
2.2.3.- Principio de continuidad.....	25
2.2.4.- Principio de primacía de la realidad .....	25
2.2.5.- Principio de razonabilidad .....	25
2.2.6.- Principio de buena fe .....	25
2.2.7.- Principio de trabajo digno o decente: .....	25
2.3.- Principios procesales.....	26
2.3.1.- Principio de juicio rápido o de celeridad, en base a la predominancia de la oralidad, sencillez, Concentración y economía procesal, así como principio dispositivo e inquisitivo .....	26
2.3.1.1.- Publicidad.....	27
2.3.1.2.- Gratuidad.....	27
2.3.1.3.- Inmediatez .....	28
2.3.1.4.- Predominio de la oralidad .....	28
2.3.1.5.- Principio conciliatorio .....	29
2.3.1.6.- Principio dispositivo e inquisitivo.....	29

2.3.1.7.- Principio de economía y concentración. ....	30
2.3.1.8.- Principio de sencillez procesal. ....	30
2.3.2. Principio de subsanar la demanda deficiente o incompleta .....	30
2.3.3.- Principio de corrección de la demanda irregular .....	31
2.3.4.- Principio de desplazamiento de la carga de la prueba .....	32
<b>CAPÍTULO 3.- FACTORES QUE IMPIDEN CUMPLIR CON EL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES .....</b>	<b>34</b>
3.1.- Forma en que la ley Federal del Trabajo materializa el principio de celeridad .....	34
3.2.- ¿Se cumple el principio de celeridad?.....	37
3.3.- Razones de la falta de cumplimiento al principio de celeridad.....	41
3.3.1. Primer cuestionamiento: ¿Tiene conocimiento del plazo que señala la LFT para la realización del juicio ordinario laboral?.....	42
3.3.2. Segundo cuestionamiento: ¿Considera que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de Mexicali, Baja California, se cumple con los plazos señalados por la LFT?.....	42
3.3.3. Tercer cuestionamiento: ¿Considera que en la Junta Especial No. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con sede en la ciudad de Tijuana, Baja California, se cumple con los plazo señalados por la LFT?.....	43
3.3.4. Cuarto cuestionamiento: ¿Cuál considera que es la frecuencia de cumplimiento de los plazos establecidos en la LFT?.....	44
3.3.5. Quinto cuestionamiento: ¿Cuál considera que es la proporción en la que los juicios que se tramitan en las jca se apegan al principio de celeridad, consistente en un juicio rápido?.....	45
3.3.6. Sexto cuestionamiento: en su opinión ¿Qué se necesita para cumplir con el principio de celeridad, consistente en un juicio rápido? .....	45
3.3.7. Séptimo cuestionamiento: de los siguientes elementos que le voy a mencionar, ¿cuáles cree usted que servirán para que se cumpla con los plazos que establece la LFT?.....	48
3.4.- Propuestas para dar cumplimiento al principio de celeridad .....	49
3.4.1.- Necesidad de mayor presupuesto.....	49
3.4.2.- Necesidad de personal jurídico capacitado.....	51
3.4.3.- Nuevos sistemas de trabajo y modernización de los equipos de informática. 52	
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>54</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>56</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, resalta la importancia de la tutela procesal de los trabajadores en la legislación laboral mexicana. Para lograr esta tutela procesal, la Ley Federal del Trabajo establece principios a favor de los que prestan sus servicios personales en forma subordinada, pretendiendo, con dicha tutela, alcanzar una paridad procesal real, al nivelar al trabajador con el patrón dentro de los juicios laborales.

En este trabajo, asimismo, se pretende establecer la importancia que juegan los principios en todo orden del derecho y específicamente en el derecho proceso laboral; de tal manera que sean aplicados y cumplidos por las autoridades competentes, con el fin de que los procedimientos que ante ellas se ventilen, cumplan con la rapidez, sencillez y economía procesal necesaria para alcanzar dicha tutela. Es así, como el principio de un juicio rápido o de celeridad, consignado en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, debiera ser atendido por todas las autoridades del trabajo, con el propósito de generar mayores beneficios tanto para trabajadores, como para patrones, que verán resueltas sus diferencias en términos más breves, de aplicarse tales principios.

El no cumplir con los plazos establecidos en la ley redundaría en que los procesos se hacen tan largos, que no benefician ni a la parte actora ni a la demandada, porque falta certeza y seguridad jurídica en la situación que guardan ellos respecto al problema planteado. Por otro lado, la disciplina del derecho procesal laboral se ve afectada porque el sentido del mismo, que es una justicia pronta y expedita para las partes, y en especial para la clase trabajadora, no se está cumpliendo en la realidad. De hecho, al prolongarse tanto un juicio, la condena siempre es más grave, para aquella parte que sale condenada, porque en su caso la parte patronal, deberá cubrir salarios caídos y además de cubrir indemnizaciones que se tornaran más onerosas con el paso del tiempo; y si es el trabajador a quien no le beneficia el fallo, durante todo el tiempo que dura el procedimiento se encuentra en situación de inseguridad jurídica y de incertidumbre respecto de su situación laboral.

Además, lo que pretende la Ley Federal del Trabajo es que sea efectiva la tutela procesal, y al no cumplirse con los plazos procesales, la intención del legislador no se está logrando.

En este orden de ideas, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en su primer párrafo, a la letra dice:

*El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciara a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.*

De la transcripción hecha, debemos considerar los siguientes principios rectores del proceso laboral, que hacen posible que a través de ellos, se logre un procedimiento rápido: publicidad, gratuidad, inmediatez, predominio de la oralidad, conciliatorio, dispositivo e inquisitivo, como principios primarios y como consecuentes los de economía, concentración y sencillez. Además en los artículos 685 segundo párrafo, 873 segundo párrafo y 784 encontramos los principios de tutela procesal de subsanar la demanda deficiente o incompleta, corrección de demanda irregular y desplazamiento de la carga de la prueba.

El Capítulo Primero del presente trabajo implicó ver el nacimiento del derecho del trabajo, el constitucionalismo social, y la regulación que del trabajo se ha hecho en la legislación mexicana.

En el Capítulo Segundo se hace necesario el estudio de los principios que rigen del derecho laboral mexicano, como ideas fundamentales e informadoras en el campo jurídico laboral, analizando cada uno de ellos, tanto los principios laborales sustantivos como los procesales, ya que la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 17, hace notar la importancia que tienen los principios generales en el campo del derecho laboral, los cuales servirán para la integración del mismo, y en su caso, nos servirán también para interpretar correctamente el significado de las disposiciones laborales.

En el Capítulo Tercero realizamos un análisis de los factores que impiden cumplir con el principio de celeridad en los juicios laborales, haciendo una investigación de campo, ya que mediante encuestas realizadas tanto a autoridades laborales como a profesionales dedicados al litigio laboral, consideramos esos diversos factores; y proponemos, dentro del mismo capítulo, algunos aspectos que consideramos podrían ser tomados en cuenta con el propósito de lograr el cumplimiento de tan importante principio.

## **CAPÍTULO 1.- ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS TUTELADORES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA**

En este capítulo nos ocupamos de estudiar el origen del derecho del trabajo con el propósito de conocer su naturaleza protectora, dentro de la cual se encuentra inmerso el principio de tutela procesal de celeridad; así como la evolución que esta rama del derecho ha tenido en nuestro país.

### **1.1.- Nacimiento del derecho del trabajo**

En el siglo XIX predominaba el pensamiento individualista y liberal dominado por las teorías económicas “del dejar-hacer dejar-pasar”, esto implicaba que las relaciones laborales se regulaban por el derecho civil, regidas por el principio de la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo se consideraba un contrato civil, y así se establecieron principios que protegían de manera absoluta al patrón, toda vez que frente al derecho se consideraba al trabajador en igualdad de circunstancias que aquél. En este sentido Mario de la Cueva, al tratar el tema del nacimiento del derecho, escribe:

*Porque desde sus primeros años opuso el individualismo de la sociedad burguesa la idea de la realidad de la clase trabajadora, de su solidaridad y de su necesaria unidad para la lucha por su mejoramiento social, económico y cultural; porque ante la fórmula del liberalismo político del dejar-hacer y dejar-pasar, exigió un nuevo dejar-hacer y dejar-pasar a la clase trabajadora en su lucha con el capital; y porque a las doctrinas del liberalismo económico enfrentó el principio de que por encima de las leyes económicas naturales, si es que de verdad son tales, está el mensaje de una justicia humana.<sup>1</sup>*

A fines del siglo XIX, con la revolución industrial, se desarrolló el capitalismo y la producción en masa mediante la organización científica del trabajo, que se conoció como *taylorismo* (la producción llevada al cabo en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros) el cual propició que los trabajadores empezaran a adquirir *conciencia de clase*. La clase trabajadora se dio cuenta de que a cambio de su trabajo, que es su único patrimonio, requería de un ingreso remunerador, que le permitiera satisfacer todas sus necesidades. Como consecuencia de todo ello, exigió al Estado que rompiera los principios que dominaban la prestación de sus servicios, atendiendo a que la energía humana no es un artículo

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 1981: pág. IX.

de comercio que se da en arrendamiento o se vende. El trabajo, no se puede desdoblarse de la persona que lo presta.

Así surgió un tercer género del Derecho frente a la dicotomía entre el derecho público y el privado que venía de los romanos. A este tercer género, que se oponía al derecho individualista que dominaba la prestación de servicios personales, se le dio el nombre de derecho social. Este derecho social va a reconocer y proteger los derechos de una clase social que se considera en desventaja y en necesidad de ser protegida por el estado, como sería la clase obrera y la campesina, solo que en el presente trabajo el motivo de estudio será la clase obrera o trabajadora. Volvemos a citar al Maestro Mario de la Cueva, quien en el mismo prólogo a la primera edición, señala: "...y porque tuvo la inspiración de quebrar la idea de un derecho regulador de un intercambio de prestaciones patrimoniales para convertirse en el estatuto que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja".<sup>2</sup>

Este derecho social, el derecho del trabajo que se desprendía del seno del derecho civil, no se rige más por el principio de la autonomía de la voluntad, sino por el contrario, por el principio de necesidad de quien presta el servicio; no se rige más por el principio de igualdad frente a la ley sino por el principio de desigualdad de los dos sujetos de la relación laboral, a fin de permitir que la ley establezca mecanismos de nivelación de los trabajadores con los patrones y principios de tutela a la persona que presta sus servicios, propiciando la estabilidad en el empleo, la remuneración justa, seguridad para su familia y para él, tanto en el presente, como en el futuro. Este es el Derecho del Trabajo, que a decir de Mario de la Cueva:

*"se gestó en el siglo XX, como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía; de la lucha de la clase trabajadora que en la revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo; y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal y la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas. Un proceso que culminó primero en América en la Declaración de derechos sociales de la constitución mexicana de 1917 y más tarde en Europa, en la constitución alemana de Weimar de 1919: en estos dos ordenamientos el derecho del trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores."*<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 1981: pág. IX.

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 1981: pág. 5.

## 1.2.- Nacimiento del derecho del trabajo en México

Como bien lo señala Alberto Trueba Urbina<sup>4</sup>, tanto el derecho sustantivo como el procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en que la revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así fue como surgieron a la vida estos derechos sociales, pero no solo para México, sino para el mundo entero.

El derecho laboral en México surge a partir de la creación del artículo 123, plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, donde se promulga la declaración de los derechos sociales. A partir de ahí, nuestro derecho laboral ha tenido una marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora, se ha reconocido que existe una desigualdad social entre la clase empresarial y la clase trabajadora y que es necesario buscar los instrumentos adecuados para lograr un equilibrio entre las mismas, que debe garantizarse al trabajador un salario digno que le permita enfrentarse a la carestía de la vida y a las nuevas formas económicas, que le permitan un nivel decoroso para su dignidad y la de su familia, y que el fin último del derecho laboral es la justicia social.

Antes de la creación del artículo 123 por el Congreso Constituyente de 1917 y en plena revolución mexicana, una vez que es derrocado Victoriano Huerta y que éste abandona el país, del impulso revolucionario surge una serie de leyes y decretos que pretenden romper con las reglas del derecho civil, en donde estaba aherrojada la relación laboral: para el estado de Jalisco, encontramos la Ley de Manuel M. Diegues, (del 2 de septiembre de 1914) que nos habla de día de descanso semanal, descansos obligatorios, límites a la jornada además de sanciones para los que trabajan en los días de vacaciones y descansos; también encontramos la Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (del 7 de octubre de 1914) que regulaba al contrato del trabajo y creaba las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En Veracruz, se crea la Ley del Trabajo de 19 de octubre de 1914, que establecía el salario mínimo, los tribunales del trabajo, inspectores del

---

<sup>4</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 1978: pág. 21

trabajo; y la Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915 que empieza a regular las asociaciones profesionales de los trabajadores. En Yucatán, encontramos las Leyes del General Salvador Alvarado, de 14 de mayo de 1915, y la de 11 de diciembre del mismo año, las cuales, sin duda alguna, son las precursoras y el antecedente directo de algunas instituciones que se recogieron el propio artículo 123 de la Constitución de 1917, toda vez que creó las Juntas de Conciliación, cuyo objeto era procurar la avenencia de las partes, y el Tribunal de Arbitraje que era quien resolvía en definitivo, si las partes no se arreglaban.

### **1.3.- Constitucionalismo Social**

Al hablar de constitucionalismo social nos referimos al reconocimiento que hace la constitución de un país, que es su ley fundamental, de los derechos sociales, entendidos éstos como la respuesta y reflejo del interés del Estado de proteger al individuo como integrante de grupos colectivos, que en nuestro país están conformados por los grupos de obreros y campesinos.

De hecho, en los inicios del siglo XIX, se da una creciente inquietud social y política para que las clases obreras y campesinas sean protegidas por el Estado, en sus derechos colectivos e individuales, ya que eran tratados como servidumbre al servicio de sus amos, latifundistas y jefes políticos. Mario de la Cueva refiere que en 1910 la población rural era de nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, y la población urbana era de tres millones ochocientos sesenta y un mil personas, y que la clase campesina era tratada peor que a las bestias de carga; mientras que la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas.<sup>5</sup>

La incorporación constitucional en México de los derechos sociales de la clase trabajadora, no se dio sin la oposición de los propios profesores de derecho constitucional. En la discusión del artículo 5º del proyecto de reformas que había presentado Venustiano Carranza en 1916, la comisión correspondiente introducía en él directamente modificaciones relativas a: el principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y a la creación de comités de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo. Al ponerse

---

<sup>5</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 1981: pág. 43.

a discusión, nos comenta Néstor De Buen<sup>6</sup>, entre otros que se opusieron, se encontraba el primer orador Fernando Lizardi, maestro de derecho constitucional, quien precisó que esas modificaciones le quedaban al artículo “exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo”. En la réplica, el Diputado Von Versen, dijo: *si es preciso para garantizar las libertades del pueblo, que este Santo Cristo tenga polainas y una 30-30, ¡bueno!*, y el Diputado Fernández Martínez agregaría: *pues bien Señores, si Cristo hubiera llevado pistolas cuando lo llevaron al Calvario, Señores, Cristo no hubiera sido asesinado.*

Después de agrias y acaloradas discusiones, se aprobó una comisión, la cual propuso el artículo 123, que al presentarse ya contenía la firma aprobatoria de 46 diputados, además de las de los integrantes de la propia comisión, que había sido presidida por Pastor Rouaix, Secretario de Fomento.<sup>7</sup>

El Maestro Mario de la Cueva, con esa manera magistral y con ese amor al Derecho del Trabajo, sigue escribiendo, en el referido prólogo a la primera edición de su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, lo siguiente:

*La Revolución nuestra, de la que hemos dicho los mexicanos un número incontable de veces que es la primera Revolución social del siglo, fue el producto de una fuerza incontrolable de las clases campesina y trabajadora, más de aquélla que de ésta, que despertaron del largo sueño que padecieron durante los años del porfiriato. De ese torbellino que regó con su sangre los campos y tiñó de rojo los lagos y los ríos, y del que podría decirse con Rómulo Gallegos que el choque de sus machetes con las bayonetas de los federales iluminaba las noches de las batallas, nació primeramente la que también hemos llamado todos los mexicanos en otro número incontable de veces, la primera Declaración de derechos sociales de la historia, plasmada en los Artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna, y después, la Ley del trabajo del Estado federal del trabajo de 18 de agosto de 1931, una de las más completas de la cuarta década del siglo. Pero el espíritu y la idea de la Revolución y del Congreso Constituyente yacen petrificados en el panteón del olvido, vivos únicamente en el alma de un pueblo que se halla rodeado de todo género de instrumentos represivos.*

El profesor Mario Pasco al referirse a nuestra Constitución mexicana señala:

*El tema Constitucionalismo Social reviste suprema importancia en un evento a celebrarse en México, porque existe unanimidad en reconocer a la Constitución de 1917 el mérito de haber sido la primer en incorporar, de manera integral y coherente, el conjunto de garantías individuales y colectivas que sustentan al Derecho Laboral.*

---

<sup>6</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 1974: pág. 315.

<sup>7</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 1974: pág. 317.

*El merecidamente famoso artículo 123 constitucional es no sólo fuente primordial de la legislación social mexicana, sino inspiración y modelo del que se han nutrido las Cartas constitucionales de numerosos países para elevar la temática laboral a su pináculo jurídico.*<sup>8</sup>

Por su parte el profesor Américo Plá Rodríguez, en relación a la incorporación de los derechos sociales en el elenco de los derechos humanos, considera que representó un avance considerable en la evolución de los conceptos. Supuso que en la conciencia de la gente no sólo se les debe garantizar su libertad y su seguridad individual, sino también debe asegurarse un nivel mínimo de bienestar.<sup>9</sup>

Según Martín Carrillo Calle<sup>10</sup> los derechos laborales fundamentales que se traducen en derechos humanos, son los que tradicionalmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha considerado como tales en la 75a. Conferencia Internacional del Trabajo celebrado en 1988, y que son:

1. Libertad sindical
2. Libertad de trabajo
3. Eliminación de la discriminación y promoción de oportunidades de empleo.
4. Derecho al trabajo
5. Derecho a un ingreso mínimo
6. Derecho a la seguridad social
7. Derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactorias.
8. La participación de los individuos en la medida para fomentar y salvaguardar los derechos humanos

La elevación a la máxima jerarquía normativa de los derechos laborales, no sólo los realiza, prestigia y asegura, sino que además su finalidad es la de protegerlos contra cualquier política del legislador ordinario; esto es así, porque la norma constitucional, por su condición, es difícil reformarla y por tanto sobrepaja a la norma secundaria, orientándola, condicionándola e iluminándola.

Al respecto es importante lo que precisa Montoya Melgar, y que lo sostuvo en el VII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo:

*La Constitución toma en cuenta, y reconoce correlativamente, aquellos derechos que estima fundamentales para el desenvolvimiento de la vida individual y social. Tal reconocimiento, en*

---

<sup>8</sup> López Corella, *Memoria del VII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, Mexicali B.C. 1994: pág. 39.

<sup>9</sup> López Corella, *Memoria del VII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, Mexicali B.C. 1994: pág. 42.

<sup>10</sup> López Corella, *Memoria del VII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, Mexicali B.C. 1994: pág. 44.

*cuanto contenido en la norma que sirve de base a todo el Ordenamiento, es naturalmente preceptivo; esto es, trata de atribuir unos derechos para que puedan ser ejercitados por sus titulares bajo el amparo –llegado el caso- de unas específicas garantías. Decir que el reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales [...] tiene naturaleza preceptiva no significa ignorar los diversos grados de preceptividad que informan dicho reconocimiento. En unos casos, tal preceptividad es inmediata, de manera que el derecho surge con la entrada en vigor de la Constitución; en otros supuestos, la oposición de ejercicio del derecho se hace pender de un necesario desarrollo legislativo; en otros, en fin, la efectividad del derecho queda diferida hasta tanto no se lleven a cabo las medidas, no sólo legislativas, sino también de gobierno, que la Constitución impone, con amplia expresión, a los poderes públicos.<sup>11</sup>*

#### **1.4.- Ley Federal del Trabajo de 1931**

Una vez que entró en vigor el artículo 123, de la Constitución de 1917, se hacía necesario expedir las leyes que lo reglamentaran. Originalmente la Constitución del 1917 en el párrafo introductorio del artículo 123, establecía la facultad, tanto para el Congreso de la Unión como para las Legislaturas de los Estados, para expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, pero sin contravenir las bases que especificaba.

La primer ley reglamentaria del artículo 123, fue la ley del 14 de enero de 1918, del Estado de Veracruz, que al decir del Maestro de la Cueva, no sólo fue la primer Ley del Trabajo en la República, sino también es la primera en nuestro continente, siendo un modelo para las posteriores Leyes del Trabajo expedidas por el resto de las Entidades Federativas que así lo hicieron, y aún más, es un precedente de la elaboración de la primer Ley Federal del Trabajo. Esta primer Ley Federal del Trabajo, es consecuencia de la reforma que sufrió el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, el 6 de septiembre de 1929, al señalar la facultad exclusiva, para el Congreso de la Unión, de expedir las leyes que reglamentaran el trabajo.

Surge así la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, la cual no obstante tener una orientación civilista, recoge las realidades de la vida social nacional, y trata de armonizarlas con la idea de justicia social. La Ley de 1931 nace de una circunstancia social y económica determinada, acaba de darse la Revolución Mexicana, considerada la primera revolución social del siglo, como consecuencia de una lucha de trabajadores y campesinos, que se levantan contra el régimen porfirista, que ha permitido que sean explotados en su trabajo, en su tiempo, en las tierras de trabajo, por la clase latifundista y aristócrata, que abusa de la mano de obra, sin respeto a horas de descanso, a jornada máxima o a salario mínimo.

---

<sup>11</sup> Montoya Melgar. *VII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*.

En esta primera Ley Federal del Trabajo, no se expresaron con claridad los principios de tutela procesal, aunque podrían inferirse de sus ordenamientos, tal como lo considera el Maestro Alberto Trueba Urbina, en su Derecho Procesal del Trabajo de 1941, desarrollado en las subsecuentes ediciones. En esencia, sostenía el Maestro Trueba Urbina, el Derecho Procesal del Trabajo respondía, aún, a la idea de igualdad de las partes en el proceso; se entendía que este proceso laboral, se regía por el principio de paridad procesal, siguiendo lo que enseñaba el Derecho Procesal Civil. El procedimiento laboral, no era el procedimiento tutelar de los trabajadores.<sup>12</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, y sobre la misma, considera el Maestro de Buen Lozano lo siguiente:

*Su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manea como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronal. Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bianuales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trato de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así, el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etc.<sup>13</sup>*

En el mismo sentido, el Maestro Mario de la Cueva, nos dice que la exposición de motivos de la Ley de 1970, hizo un cumplido elogio y reconocimiento a su antecesora:

*Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.<sup>14</sup>*

---

<sup>12</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 1998: pág. 67.

<sup>13</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 1974: pág. 340.

<sup>14</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 1981: pág. 54.

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, estuvo vigente en la etapa del desarrollo económico de México, en la etapa de la industrialización, y cumplió con su cometido, pero fue creada para una economía capitalista.

### **1.5.- Ley Federal del Trabajo de 1970**

Para entender a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1970, no resistimos la tentación de transcribir al Maestro Mario de la Cueva, quien fue la figura trascendental en la elaboración de la misma. Véase:

*La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente porque la Ley del Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del Artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.*

*El proceso de formación de la Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria.*

Por su parte el maestro de Buen Lozano<sup>15</sup> nos dice, que formulado el proyecto por la comisión integrada por Salomón González Blanco, Cristina Salmoran de Tamayo, Ramiro Lozano y el propio maestro de la Cueva, a la que se le agregó el maestro Alfonso López Aparicio, fue remitida como iniciativa a las Cámaras del Congreso de la Unión, incluyendo las observaciones de las partes interesadas, entrando en vigor el primero de mayo de 1970, fecha en la que se conmemora internacionalmente el día del trabajo, como una muestra de la posibilidad de la concertación entre los tres sectores, Gobierno, patronos y trabajadores.

En esta ley, tampoco se incorporaron principios tuteladores de los trabajadores en el desarrollo del proceso laboral, aunque en la parte sustantiva se hizo una referencia expresa a

---

<sup>15</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 1974: pág. 359.

principios de tutela a favor de la clase trabajadora, sobre todo en sus derechos individuales, permitiendo que el principio de equilibrio entre las partes, como meta normativa, se alcanzara no sólo en la vía legislativa, sino a través de la contratación colectiva.

### **1.6.- Reforma Procesal de 1980**

El primero de mayo de 1980, y teniendo como motor principal, tanto en la elaboración formal como en la material a Jorge Trueba Barrera, se estableció en la Ley Federal del Trabajo el Título Catorce, que contiene la reglamentación del Derecho Procesal del Trabajo, destacándose una nueva política procesal que rompe con el principio tradicional de la igualdad de las partes en el proceso, para que en lugar de ser un punto de partida, sea simplemente el objetivo a cumplir a través del mismo, estableciéndose de manera expresa, clara y concreta una serie de principios que buscan alcanzar durante la secuela procesal, una real paridad procesal, nivelando las fuerzas de los trabajadores con la de los patrones. Estos principios procesales tuteladores de los trabajadores, son el objeto de estudio del presente trabajo.

### **1.7.- Reforma Procesal de 2012**

Con fecha 1° de septiembre del año 2012, el Titular del Poder Ejecutivo Federal, en ejercicio de la facultad que le confiere la fracción I del artículo 71, así como el artículo 72, inciso H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, solicitando que la misma sea turnada para trámite preferente.

El Ejecutivo Federal enumeró una serie de objetivos que se buscan con las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, de las cuales se cita textualmente por su importancia, únicamente, las referentes al procedimiento laboral:

*Prever la utilización de herramientas tecnológicas, para facilitar la impartición de justicia laboral, lo que permitirá agilizar y transparentar la tramitación de los juicios, aumentar la productividad y eficiencia y, en general, modernizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

*Modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario, para que sólo sea de: conciliación, demanda y excepciones y, una segunda audiencia, de ofrecimiento y admisión de pruebas. Con ello se propicia mayor celeridad en el trámite del procedimiento ordinario y se*

*erradican prácticas de simulación que retardan el procedimiento, como el diferimiento de la audiencia en más de una ocasión, con el pretexto de la celebración de pláticas conciliatorias.*<sup>16</sup>

En el mismo sentido el proyecto presentado por el Ejecutivo Federal, en lo referente al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, consistió en lo siguiente:

*Las reformas a las disposiciones del capítulo XVII, Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículos 873, 875, 876, 878, 879, 880, 883, 884, 885, 886, 888 y 891), del Título de que se trata, rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en los términos del artículo 892 de la iniciativa. Como principio fundamental se establece la conciliación, razón por la cual la Junta, por conducto del funcionario conciliador, deberá procurar, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio.*<sup>17</sup>

Como producto de lo anterior, mediante decreto Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012, por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. El Capítulo XVII, del Título Catorce, quedó de la siguiente manera:

**Artículo 870.-** *Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.*

**Artículo 871.-** *El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.*

**Artículo 872.-** *La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.*

**Artículo 873.** *La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.*

---

<sup>16</sup> Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal Del Trabajo, Pág. 15.

<sup>17</sup> Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal Del Trabajo, Pág. 45.

*Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.*

**Artículo 874.-** *La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.*

*Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.*

**Artículo 875.** *La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:*

- a) De conciliación;*
- b) De demanda y excepciones;*
- c) (Se deroga).*

*La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.*

**Artículo 876.-** *La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:*

*I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;*

*II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.*

*Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;*

*III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;*

*IV. (Se deroga).*

*V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y*

*VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.*

**Artículo 877.** *(Se deroga).*

**Artículo 878.-** *La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

*I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;*

*II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.*

*El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;*

*III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;*

*IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.*

*El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;*

*V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;*

*VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;*

*VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y*

*VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.*

**Artículo 879.** *La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurran las partes.*

*Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.*

*Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.*

**Artículo 880.** *La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:*

*I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;*

*II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;*

*III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y*

*IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.*

**Artículo 881.-** *Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.*

**Artículo 882.** *(Se deroga).*

**Artículo 883.** *La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.*

*Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.*

**Artículo 884.-** *La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:*

*I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;*

*II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;*

*III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:*

*a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y*

*b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;*

*IV. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y*

*V. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.*

**Artículo 885.** *Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.*

*Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley.*

*I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;*

*II. El señalamiento de los hechos controvertidos;*

*III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;*

*IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y*

*V. Los puntos resolutivos.*

**Artículo 886.-** *Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta.*

*Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.*

*La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.*

**Artículo 887.-** *Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.*

**Artículo 888.-** *La discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurran a la votación, de conformidad con las normas siguientes:*

*I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes;*

*II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y*

*III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.*

**Artículo 889.-** *Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.*

*Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.*

**Artículo 890.-** *Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.*

**Artículo 891.-** *Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa, en los términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 729 de esta Ley.*

De las disposiciones modificadas o reformadas, se resalta la supresión del diferimiento de la etapa de Conciliación dentro de la primera audiencia; la supresión de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de la misma, cobrando dicha etapa autonomía para que se lleve a cabo dentro de una segunda audiencia que se denomina, precisamente, “de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas” y, asimismo, se suprimió el derecho del actor para solicitar que se suspendiera la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y se continuara dentro de los 10 días siguientes, cuando de la contestación de la demanda advirtiera hechos que le fueran desconocidos. Lo anterior, atendiendo, tal como lo explicó la iniciativa, las siguientes razones:

*“Con ello se propicia mayor celeridad en el trámite del procedimiento ordinario y se erradican prácticas de simulación que retardan el procedimiento, como el diferimiento de la audiencia en más de una ocasión, con el pretexto de la celebración de pláticas conciliatorias”.*<sup>18</sup>

Asimismo, se destaca la importancia que se le otorgó a la conciliación como medio de solución de los conflictos laborales, al darles facultades a las Juntas para que propongan, durante toda la secuela del procedimiento, acuerdos conciliatorios, al modificarse la fracción V, del artículo 876, para quedar de la manera siguiente:

*V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones;*

---

<sup>18</sup> Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal Del Trabajo, Pág. 15.

## **CAPITULO 2.- CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE TUTELA PROCESAL DE LOS TRABAJADORES.**

En este capítulo analizamos el concepto de principio general de derecho, para después determinar los principios del Derecho del Trabajo sustantivos y procesales y dentro de éstos los de tutela procesal que prevé, en favor de los trabajadores, la LFT. Estos principios de tutela procesal, según veremos, se contemplan sistematizados, a partir de la reforma procesal de 1980, en la LFT, al dedicarles un capítulo de la misma, en los artículos 685 al 688, los cuales se mantuvieron sin alteración alguna en la reforma procesal de noviembre de 2012, con la única excepción de que en el artículo 685, se incluyó el principio conciliatorio, dentro de los principios procesales.

### **2.1.- Concepto de principio general del derecho y su importancia**

Para conocer la esencia, cualidades, características y alcance del Derecho del Trabajo estudiaremos los principios generales que regulan al mismo, los cuales se desprenden de la LFT y de la constitución.

Los principios laborales juegan un papel muy importante como ideas fundamentales e informadoras en el campo jurídico-laboral. En el artículo 17 de la LFT se menciona que: “A falta de disposición expresa en la ley o sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo sexto de la propia ley, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, *los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad*” (énfasis añadido).

El mencionado artículo 17 de la LFT, hace notar la importancia que tienen los principios generales en el campo del derecho laboral, los cuales servirán para la integración del mismo, y en su caso, sirven también para interpretar correctamente el sentir de las disposiciones laborales.

Los principios generales del Derecho son, de acuerdo a la definición que da Lino Rodríguez-Arias Bustamante, citados por de Buen Lozano, “las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la Nación”.<sup>19</sup>

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, los Principios Generales del Derecho, “son los más generales de ética

---

<sup>19</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 1977: pág.71.

social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual”.<sup>20</sup>

Demófilo de Buen, citado por de Buen Lozano, sostiene que son “los inspiradores de un Derecho Positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso”.<sup>21</sup>

Los Principios Generales del Derecho, de conformidad con las definiciones anteriores, son ideas fundamentales e informadoras del derecho en general, se consideran, una fuente material del derecho, y constituyen un medio de integración del mismo. En efecto, los principios generales del Derecho del Trabajo nos sirven, según el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para integrar, en el caso que no haya una norma expresa, una norma jurídica que resuelva el caso no previsto, esto es, con base a los principios generales del derecho del trabajo, deben de resolverse aquellos casos a los que no les resulte aplicable, por no estar contemplado, una norma escrita en la Constitución, en los tratados internacionales, en la ley, o en los reglamentos.

En este orden de ideas, en el presente capítulo analizaremos cuales son los principios que rigen al derecho laboral sustantivo, y cuales al derecho procesal laboral. Los primeros establecen de manera impositiva determinados derechos mínimos y ciertas obligaciones máximas de los trabajadores, aún por encima de su voluntad, con el objeto de consagrar los derechos de los trabajadores y reglamentar las vías para que estos derechos sean mejorados; en cambio, los principios del derecho procesal laboral, reconocen que el trabajador debe ser auxiliado durante el proceso por la autoridad juzgadora, de manera que al quedar el expediente en estado de resolución, la aportación procesal de las partes les permita una resolución justa.

## **2.2.- Principios laborales sustantivos**

**2.2.1.- Principio Protector:** Constituye el núcleo central y básico del sistema laboral. Es la esencia del derecho del trabajo, porque el derecho del trabajo nació para proteger al trabajador frente a la explotación, que la ausencia de normas, había originado o permitido.

---

<sup>20</sup> Diccionario Jurídico Mexicano; 1984: pág. 2541

<sup>21</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 1974: pág.70.

Así concluimos que la norma protectora, a decir de Néstor de Buen, será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas, que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente.<sup>22</sup>

Además el carácter protector de las normas del trabajo se manifiesta en lo dispuesto en el artículo 3, de la Ley Federal del Trabajo, al precisar que el trabajo es un derecho y un deber sociales y que no es artículo de comercio.

**2.2.2.- Principio de Irrenunciabilidad:** Busca asegurar que el derecho del trabajo se cumpla realmente y no se frustre a través de la renuncia de derechos de los interesados con el objeto de conseguir o mantener una relación laboral. El respaldo de este principio es el deseo de evitar que las normas laborales queden inutilizadas por las renunciaciones. Como bien lo expresa Néstor de Buen, es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo.

**2.2.3.- Principio de continuidad:** Destinado a propiciar la prolongación de las relaciones laborales. Es la expresión a una tendencia a interpretar los casos dudosos hacia el mantenimiento de la relación laboral y no su corte o finalización. En razón a este principio, se presume que las relaciones laborales son por tiempo indeterminado, salvo en los casos de excepción que la ley permite.

**2.2.4.- Principio de primacía de la realidad:** Propicia la preferencia de la verdad sobre la ficción, de los hechos reales sobre las formalidades y los formalismos.

**2.2.5.- Principio de razonabilidad:** Conduce a interpretar de acuerdo a la razón, las distintas situaciones que se presentan a lo largo de la vigencia del contrato de trabajo

**2.2.6.- Principio de buena fe:** Pretende descartar el fraude o el engaño.

**2.2.7.- Principio de trabajo digno o decente:** Pretende que las normas de trabajo protejan el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, entendiendo por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no exista

---

<sup>22</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 1994: pág.60.

discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tenga acceso a la seguridad social y se perciba un salario remunerador; se reciba capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuente con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Entendiéndose además como trabajo digno o decente, que se incluya el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

### **2.3.- Principios Procesales**

Los principios procesales se contenían indirectamente en las leyes anteriores, pero el legislador tuvo a bien establecerlos en forma expresa en la ley vigente, en virtud de las reformas procesales de 1980. En efecto, en el Título Catorce de la ley, se establece una nueva política procesal que destaca a los principios, rompe con la tesis de la igualdad entre las partes, que ahora en vez de ser un punto de partida es, simplemente, el objetivo a través de un proceso netamente tutelar.

#### **2.3.1.- Principio de Juicio Rápido o de Celeridad, en base a la Predominancia de la Oralidad, Sencillez, Concentración y Economía Procesal, así como Principio Dispositivo e Inquisitivo**

El procedimiento laboral está diseñado por el legislador, dada la naturaleza de los conflictos laborales, para que se resuelva en un lapso no mayor de 138 días. Esto implica un principio tutelador que consiste en que el juicio laboral debe desarrollarse con celeridad; así tenemos que el Derecho Procesal del Trabajo, estructurado con motivo de la reforma procesal que entró en vigor el primero de mayo de 1980, mantenidos en la reforma que entró en vigor el día 30 de noviembre de 2012. Inician en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y en el cual se contienen expresamente, los principios que rigen el proceso laboral. En su primer párrafo, a la letra dice:

*El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.*

...

De la transcripción hecha, debemos considerar los siguientes principios rectores del proceso laboral, que hacen posible que a través de ellos, se logre un procedimiento rápido:

### **2.3.1.1.- Publicidad**

Este principio tiene por finalidad establecer que los procesos laborales se ventilen públicamente, es decir, que cualquier persona tiene acceso a ellos. Sobre este principio, el doctrinista Chioenda considera, que de esa manera el órgano jurisdiccional, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, está siendo vigilado por la conciencia pública, y por lo tanto, está constreñido a actuar en justicia y equidad. Agregamos, además, que de esta manera, el órgano jurisdiccional está también constreñido, a dictar resolución de conformidad con lo practicado en las audiencias, lo que permite que la misma sea más justa y apegada a derecho.

Cabe señalar que, como una excepción a este principio, encontramos el Artículo 720 de la Ley, que establece que cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, la Junta podrá ordenar que las audiencias sean a puerta cerrada.

### **2.3.1.2.- Gratuidad**

Con este principio se pretende cumplir con lo dispuesto en el artículo 17 constitucional, al señalar que se prohíben las costas judiciales, es decir, que los funcionarios encargados de administrar justicia, no reciben remuneración por la función que realizan, a cargo de las partes o particulares, ya que el mismo impone expresamente al Estado la obligación de impartir justicia; de tal manera, las Juntas no percibirán costas judiciales algunas por la prestación de sus servicios. Tampoco se cobrará cantidad alguna por la expedición de constancias, copias fotostáticas, o cualquier otra acta requerida por los particulares.

### **2.3.1.3.- Inmediatez**

En virtud de este principio se pretende que quienes deben juzgar los conflictos laborales, estén durante el proceso en constante contacto con las personas que intervienen en el procedimiento, para que puedan resolver con plena conciencia, percatándose de la verdad real.

Lamentablemente, en la realidad, no sucede esto, ya que por el alto volumen de trabajo de las Juntas, no es posible que el representante de gobierno, quien funge como presidente, esté presente en todas las audiencias, y por lo que respecta a los representantes del trabajo y capital, normalmente no se encuentran en la junta.

### **2.3.1.4.- Predominio de la Oralidad**

Este principio está íntimamente ligado al anterior y significa que los diversos actos del procedimiento laboral son esencialmente orales, obligando con ello a la comparecencia física de las partes.

La importancia fundamental de este principio de la oralidad, junto con el de inmediatez, es que permite a la junta allegarse más fácilmente a la verdad real, y gracias al contacto directo de la autoridad con las partes, que se logra con la oralidad, se han resuelto mayor número de asuntos en la etapa conciliatoria, pues de esta manera la junta tiene la oportunidad de tratar directamente con las partes, procurando averirlas presentándoles soluciones.

Es por esta razón que podemos derivar dos sub-principios del principio de oralidad, que hacen posible llevar a cabo la conciliación: la comparecencia física de las partes en las audiencias y su puntualidad en las mismas, que permitirá que no haya impedimentos para la realización de dichas audiencias.

En este sentido la exposición de motivos se expresó sobre los principios de oralidad e inmediatez, al señalar que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

### **2.3.1.5.- Principio Conciliatorio**

Consiste este principio en la importancia que se le otorgó a la conciliación como medio de solución de los conflictos laborales, al darles facultades a las Juntas para que propongan, durante toda la secuela del procedimiento, acuerdos conciliatorios, al modificarse la fracción V, del artículo 876, en los siguientes términos:

*V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones;*

Con este principio, se pretende que se privilegie, como medio de solución de los conflictos laborales, los acuerdos que tomen las partes con la intervención y dirección de la Junta, cuidando siempre la no renunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

### **2.3.1.6.- Principio Dispositivo e Inquisitivo**

En el proceso laboral opera el principio dispositivo en lo que se refiere a la iniciación del procedimiento, es decir, que es necesario que se solicite por quien tenga interés jurídico, la participación de la autoridad laboral para decidir y conocer sobre una cuestión laboral, excluyendo en todo momento, la posibilidad de que la autoridad laboral, “de oficio”, pueda tener esta facultad de iniciar el procedimiento.

Sin embargo, en la prosecución del procedimiento, predomina el principio inquisitivo, es decir, que será la junta la responsable de que el proceso laboral se siga continuando en los términos que fija la ley, todo esto con relación y de acuerdo a lo que disponen los artículos 686 y 771 de la Ley, que imponen a la junta tal obligación, a cuyo texto nos remitimos.

De esta manera podemos considerar que el principio inquisitivo es el que predomina en el proceso laboral, ya que el dispositivo solo tiene lugar en la iniciación del procedimiento.

Siguiendo al maestro de Buen Lozano, los principios que hemos señalado, consideramos prudente llamarlos “primarios”, pues constituyen la base en que debe desarrollarse el proceso laboral; pero cabe mencionar, que la ley además, hace referencia a otros principios, que en nuestro concepto le llamamos “consecuentes”, pues consideramos que son una consecuencia de

los anteriores, y más que nada los complementan, estos son: el de Economía, Concentración y el de Sencillez Procesal.

### **2.3.1.7.- Principio de Economía y Concentración.**

A través de estos dos principios se pretende que el procedimiento se lleve a cabo en el menor número de actos y en el menor tiempo posible.

### **2.3.1.8.- Principio de Sencillez Procesal.**

Significa la no exigibilidad de formalidad determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, según se desprende del artículo 687 de la ley; no obstante, deben señalarse en los mismos, en forma clara y concreta, las pretensiones de cada uno de los promoventes.

Es tan importante este requisito, que la propia LFT prevé, en su artículo 873, segundo párrafo, que si la junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, presentado por un trabajador o sus beneficiarios, deberá señalarles en qué consiste, y los prevendrá para que la subsanen en el término de tres días.

Los principios procesales que han quedado contenidos en el primer párrafo del artículo 685, de la Ley Federal del Trabajo, con motivo de la reforma procesal, pretenden que la autoridad laboral alcancen la verdad real, fijando las bases de desarrollo del proceso, con obligaciones y facultades tanto de las partes, como de la autoridad.

### **2.3.2. Principio de Subsanan la Demanda Deficiente o Incompleta**

Este principio deriva del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

*Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.*

Este principio consiste, en un deber que tiene la junta de subsanar las deficiencias que notare en la demanda presentada por un trabajador, en cuanto que consistan en omitir en la misma, prestaciones que de acuerdo a la ley, le correspondan por derivar de los hechos expuestos como fundamento de la acción intentada. Por esta razón no consideramos que se trate de una “suplencia de la queja”, pues esto sería si la junta tuviera la facultad de resolver en torno a pretensiones que el trabajador no hubiere reclamado en la demanda, ni se desprendieran de los hechos contenidos en las mismas o se derivaran de las mismas pretensiones que señala el trabajo que se deriven de éstas, cosa que no le está permitida por la constitución, ni es el sentido de la disposición que se comenta.

Este precepto implica una obligación de la junta de subsanar la demanda que sea presentada únicamente por un trabajador, y solamente en lo que se refiere a prestaciones no solicitadas, y sobre las cuales tenga derecho en virtud de que las mismas, de acuerdo a la ley, derivan de los hechos expuestos como fundatorios de la acción intentada.

Así tenemos, por ejemplo, que si un trabajador es separado del trabajo que prestaba, y demanda la injustificación de tal separación, exponiendo una relación de hecho, con los que pretende probar su pretensión, y señala únicamente como petición, la cual considera que le corresponde como consecuencia de la acción intentada, el pago de tres meses de salario, como indemnización constitucional; la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca, al admitir la demanda, deberá complementarla si observa que, de acuerdo con los hechos expuestos, tiene derecho a otras prestaciones, como son, a que se le paguen salarios caídos, de acuerdo al artículo 48, de la Ley Federal de Trabajo, y lo correspondiente al pago de la prima de antigüedad, de conformidad al artículo 162, de la propia ley, las cuales no había solicitado en su escrito de demanda.

### **2.3.3.- Principio de Corrección de la Demanda Irregular**

Este principio se desprende del segundo párrafo del artículo 873 de la LFT, que a la letra dice:

*Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.*

Esta disposición se refiere al acto aclaratorio de demanda, que se da cuando haya irregularidades en la misma, que la hagan aparecer obscura o que se ejerzan acciones contradictorias, y en este caso, la junta prevendrá al trabajador para que subsane tal irregularidad en el término de tres días.

Al entrar en vigor esta disposición, el profesor De Buen Lozano, entre otros, consideraron que esta disposición se asemeja a lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 685 de la LFT, el cual analizamos en el punto anterior, y que se refiere al principio de subsanar la demanda deficiente. Consideramos que estamos ante dos supuestos distintos, pues mientras el artículo 685 señala que será la junta la que subsane la demanda del trabajador, en lo que se refiere a prestaciones no reclamadas, el artículo 873, establece que será, no la junta, sino el trabajador o sus beneficiarios quienes subsanen la demanda, en virtud de una prevención que les haga la junta al admitir la demanda, otorgándoles tres días para hacerlo.

Este término de tres días, consideramos que no tiene caso señalarlo, puesto que si no se cumple con él, no precluye el derecho del trabajador, en virtud de que el artículo 878, fracción II, de la ley, concede al trabajador otra oportunidad para aclarar la demanda en la propia audiencia, si no se hubieran subsanado tales irregularidades por el trabajador en ese término. Lo anterior no es óbice para que, en el caso de que, si la parte actora no realiza las aclaraciones o modificaciones en los términos y forma antes señalados, proceda, de haberse hecho valer, la consecuente excepción de oscuridad en la demanda.

#### **2.3.4.- Principio de Desplazamiento de la Carga de la Prueba**

La carga procesal es una facultad que tienen las partes de realizar determinados actos para beneficio propio, sin que tengan la obligación de realizarlos, pero que son necesarios si quieren obtener ese beneficio.

En derecho procesal civil, la regla es que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción, y el demandado los hechos impeditivos o extintivos de su excepción; el juez debe sujetarse a la verdad formal, es decir, a la que aporten en el proceso las partes para probar sus acciones o excepciones, por lo que vemos que se trata de una verdad “*tanquam est in actis*” (en la forma en que aparece en actas), y no de una verdad real.

En derecho procesal laboral, la regla es que la carga de la prueba recae en quien tenga los medios necesarios para probar, o que por ley debió tenerlos. Se pretende llegar a la verdad real, por eso quien tenga o deba tener los medios necesarios para probar un determinado hecho, es en quien recaerá la carga de la prueba.

De conformidad con lo señalado, en el artículo 784 de la LFT, encontramos que señala que la junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Aquí se presenta un problema: ¿En qué momento procesal las juntas pueden dar cumplimiento a esa responsabilidad en la conducción del proceso? La ley no dice nada al respecto. En opinión de Néstor de Buen<sup>23</sup>, esta tarea solo podrá ser cumplida al momento en que se ha fijado la controversia, esto es, al concluir la etapa de demanda y excepciones.

El otro cuestionamiento que se formula Néstor de Buen es: ¿podrían hacerlo las juntas no obstante no haber señalado la ley la oportunidad procesal?. En su concepto sí, pues a pesar de la evidente laguna de la ley, que no puede ser colmada con apoyo en otras normas procesales que no existen, el manejo de la equidad permitiría a las Juntas distribuir la carga de la prueba al momento de dictar el acuerdo que concluya la etapa de demanda y excepciones y que abre el negocio a prueba.

Por nuestra parte, compartimos las opiniones que en torno a este punto señala el profesor de Buen Lozano, y que ya quedaron antes explicadas.

---

<sup>23</sup> De Buen Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 1998: pág.427.

### **CAPÍTULO 3.- FACTORES QUE IMPIDEN CUMPLIR CON EL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES”**

En este capítulo analizaremos los factores que impiden cumplir con el principio de celeridad en los juicios laborales, por lo que resulta importante establecer, en primer término, la forma en que la ley Federal del Trabajo materializa este principio al regular el procedimiento ordinario, esto es, cual es la determinación legal de cuánto debe durar cada etapa de dicho procedimiento. En segundo término analizaremos, en la realidad, cuanto duran los procedimientos ordinarios en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali y en la Junta Especial No. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje de Tijuana y en tercer término, conocer cuáles son las razones de la falta de cumplimiento de las disposiciones legales y así proponer la forma en que podría dárseles cumplimiento.

#### **3.1.- Forma en que la ley Federal del Trabajo materializa el Principio de Celeridad**

La Ley Federal del Trabajo establece, respecto del Juicio Ordinario, atendiendo el Principio de Celeridad que su duración máxima no debe exceder de 138 días hábiles, agotando todas las oportunidades señaladas en la ley; según se desprende de lo siguiente:

- **Inicio:**

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta (Art. 871, LFT).

- **Acuerdo inicial:**

La Junta dentro de las 24 horas siguientes, dictara acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones (Art. 873, primer párrafo LFT).

**1 día**

- **Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones:**

Deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda (Art. 873, LFT).

**15 días**

- **Aclaración, modificación o enderezamiento de la demanda:**

En la Etapa de Demanda y Excepciones, cuando se trate de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento la junta procederá de igual forma, pero de oficio. (Art. 878, Fracción II, LFT).

**10 días**

- **Reconvención al actor:**

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes (Art. 878, Fracción VII, LFT)

**10 días**

- **Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas:**

Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes (Art. 878, Fracción VIII, LFT).

**10 días**

- **Acuerdo de admisión de pruebas:**

Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes (Art. 880, Fracción IV, LFT).

**5 días**

- **Audiencia de desahogo de pruebas:**

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes... Este periodo no deberá exceder de treinta días (Art. 883, LFT).

**30 días**

- **Pruebas no preparadas para su desahogo:**

Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes... (Art. 884, Fracción II, LFT).

**10 días**

- **Alegatos:**

Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito (art. 884, Fracción V, LFT).

**2 días**

- **Certificación de que ya no quedan pruebas por desahogar:**

Formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales ... (Art. 885, LFT).

**3 días**

- **Pruebas pendientes de desahogar y nuevos alegatos:**

En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes. (Art. 885, LFT).

**9 días**

- **Proyecto de laudo:**

Cerrada la instrucción, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo... (Art. 885, LFT)

**10 días**

- **Copia del proyecto de laudo a los integrantes de la Junta y solicitud de los integrantes de la Junta de diligencias para mejor proveer:**

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad (Art. 886, LFT).

**5 días**

- **Práctica de diligencia para mejor proveer:**

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas (Art. 886, párrafo final, LFT).

**8 días**

- **Audiencia de discusión y votación del laudo:**

Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas (Art. 887, LFT).

**10 días**

Como vemos, la Ley Federal del Trabajo, pretende con los plazos y términos establecidos, materializar la importancia que juegan los principios en todo orden del derecho y del proceso laboral, de tal manera que sean aplicados y cumplidos por las autoridades competentes, con el fin de que los procedimientos que ante ellas se ventilen, cumplan con la rapidez, sencillez y economía procesal necesaria para alcanzar dicha tutela, y es así como el principio de un juicio rápido o de celeridad, consignado en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, debiera ser atendido por todas las autoridades del trabajo, con el propósito de generar mayores beneficios tanto para trabajadores, como para patrones, que verán resueltas sus diferencias en términos más breves, de aplicarse tales principios.

Además, el propósito de la Ley Federal del Trabajo es que sea efectiva la tutela procesal, y de no cumplirse con los plazos procesales, la intención del legislador no se estaría logrando.

### **3.2.- ¿Se cumple el Principio de Celeridad?**

Es sabido por todos los litigantes de los asuntos laborales, que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje establecidas en el Estado de Baja California, no se cumplen con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que establecen como una duración máxima de los juicios ordinarios la de 138 días hábiles, esto es, que no debieran de exceder en su tramitación y

resolución más de cuatro meses y medio naturales. En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali los asuntos tardan en resolverse entre doce y dieciocho meses y en la Junta Especial Número 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, más de veinticuatro meses.

Como ejemplos típicos, encontramos el expediente 1110/12-1A de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, cuya demanda fue presentada el día 3 de abril de 2012 y hasta el día 27 de agosto de 2012, se señaló para que tuviera lugar la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cual se difirió por una ocasión, celebrándose hasta el día 12 de septiembre de 2012. Las pruebas se desahogaron entre el 28 y el 31 de enero de 2013 y, hasta la fecha, no se ha dictado el laudo correspondiente; y el expediente 166/2008, de la Junta Especial No.59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, iniciado en enero de 2008 y cuyo laudo se dictó hasta febrero del 2013.

Asimismo, véanse los ejemplos siguientes:

- **Caso No. 1 Junta Especial No. 4 de la Local de Conciliación y Arbitraje**

Expediente: **1303/2012**

Fecha presentación de la demanda: **7 de agosto de 2012**

Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **5 de octubre de 2012**

La audiencia se difirió por falta de emplazamiento a la parte demandada y se señaló el día **11 de junio de 2013** para la celebración de la misma.

- **Caso No. 2 Junta Especial No. 3 de la Local de Conciliación y Arbitraje**

Expediente: **1699/2012**

Fecha presentación de la demanda: **28 de septiembre de 2012**

Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **30 de octubre de 2012**

Se llevó a cabo la audiencia hasta la etapa de Ofrecimiento de Pruebas, en ella la Junta se reservó un término prudente para acordar la admisión de las mismas.

El día **12 de febrero de 2013**, la Junta acordó sobre la admisión de las pruebas.

El día **25 de marzo de 2013**, se desahogaron las pruebas y ese mismo día se celebró un convenio con el que dieron fin al procedimiento.

- **Caso No.3 Junta Especial No. 2 de la Local de Conciliación y Arbitraje**

Expediente: **1445/2012**

Fecha presentación de la demanda: **28 de agosto de 2012**

Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **19 de octubre de 2012**

La audiencia se difirió por falta de emplazamiento a la parte demandada y se señaló el día **11 de diciembre de 2012** para la celebración de la misma.

La audiencia se difirió por pláticas de conciliación y se señaló el día **16 de enero de 2013** para la celebración de la misma.

La audiencia se suspendió y se señaló el día **21 de febrero de 2013**, para su celebración.

En virtud de que no pudieron ser emplazadas todas las demandadas se solicitó se giraran oficios de localización.

- **Caso No. 4 Junta Especial No. 4 de la Local de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **2147/2012**  
Fecha presentación de la demanda: **30 de noviembre de 2012**  
Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **6 de febrero de 2013**  
Se llevó a cabo la audiencia hasta la etapa de Ofrecimiento de Pruebas, en ella la Junta se reservó un término prudente para acordar la admisión de las mismas.
- **Caso No.5 Junta Especial No. 2 de la Local de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **2099/2012**  
Fecha presentación de la demanda: **27 de noviembre de 2012**  
Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **23 de enero de 2013**  
La audiencia se difirió por pláticas de conciliación y se señaló el día **13 de febrero de 2013** para la celebración de la misma.  
La audiencia se suspendió y se señaló para llevarse a cabo el día **8 de marzo de 2013**.
- **Caso No.6 Junta Especial No. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **912/2012**  
Fecha presentación de la demanda: **1 de junio de 2012**  
Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **2 de julio de 2012**  
La audiencia no se celebró por falta de emplazamiento a la parte demandada y se señaló el día **24 de agosto de 2012** para la celebración de la misma.
- **Caso No.7 Junta Especial No. 3 de la Local de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **2055/2012**  
Fecha presentación de la demanda: **20 de noviembre de 2012**  
Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **14 de enero de 2013**  
La audiencia no se celebró por falta de emplazamiento a la parte demandada y se señaló el día **15 de abril de 2012** para la celebración de la misma.
- **Caso No.8 Junta Especial No. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **1939/2012**  
Fecha presentación de la demanda: **31 de octubre de 2012**

Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **26 de noviembre de 2012**

La audiencia no se celebró por falta de emplazamiento a la parte demandada y se señaló el día **15 de enero de 2013** para la celebración de la misma.

La audiencia se difirió por pláticas de conciliación y se señaló el día **28 de enero de 2013** para la celebración de la misma.

- **Caso No.9 Junta Especial No. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **683/2012**  
Fecha presentación de la demanda: **27 de junio de 2012**  
Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **13 de noviembre de 2012**
- **Caso No.10 Junta Especial No. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **643/2011**  
Fecha presentación de la demanda: **12 de abril de 2011**  
Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **26 de octubre de 2011**
- **Caso No.11 Junta Especial No. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **1425/2011**  
Fecha presentación de la demanda: **9 de noviembre de 2011**  
Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **25 de abril de 2012**
- **Caso No.12 Junta Especial No. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **17/2007**  
Fecha presentación de la demanda: **24 de mayo de 2006**  
Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **16 de mayo de 2007**
- **Caso No.13 Junta Especial No. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje**  
Expediente: **683/2012**  
Fecha presentación de la demanda: **27 de junio de 2012**  
Fecha para celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: **13 de noviembre de 2012**

Como se desprende de la información anterior, no se cumplen con los plazos establecidos en la ley, lo que redundo en que los procesos se hacen tan largos, que no benefician ni a la parte actora ni a la demandada, porque falta certeza y seguridad jurídica en la situación que guardan ellos respecto al problema planteado. Por otro lado, la disciplina del derecho laboral se ve afectada porque el sentido del mismo, que es una justicia pronta y expedita para las partes, y en especial para la clase trabajadora, no se está cumpliendo en la realidad. De hecho, al prolongarse

tanto un juicio, la condena siempre es más grave, para aquella parte que sale condenada, porque si es la parte patronal, deberá cubrir salarios caídos en su caso (aunque se limitaron a un año y al pago de intereses por el tiempo subsecuentes), además de indemnizaciones que se tornaran más onerosas con el paso del tiempo, y si es el trabajador a quien no le beneficia el fallo, durante todo el tiempo que dura el procedimiento se encuentra en situación de inseguridad jurídica y de incertidumbre respecto de su situación laboral, además del problema de encontrar otro trabajo y percibir los ingresos necesarios para su subsistencia y la de su familia.

En el apartado siguiente se analizan las razones, en virtud de las cuales, no se cumplen por las Juntas con el Principio de Celeridad en la tramitación de los juicios laborales.

### **3.3.- Razones de la falta de cumplimiento al principio de celeridad**

A fin de conocer o determinar las causas por las que no se cumple con el principio de celeridad en los juicios laborales en el Estado de Baja California, se aplicó una encuesta a funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de la ciudad de Mexicali, Baja California, a funcionarios de la Junta Especial no. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en Tijuana, Baja California y a profesionales dedicados al litigio laboral, a los cuales se les preguntó: ¿Si tienen conocimiento del plazo que señala la LFT para la realización del juicio ordinario laboral? ¿Si consideran que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de Mexicali, Baja California, y en la Junta Especial no. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con sede en Tijuana, Baja California, se cumplen con los plazos señalados por la LFT? ¿Qué opinión tiene sobre la frecuencia de cumplimiento de los plazos establecidos por la LFT? ¿Cuál consideran que es la proporción en la que los juicios que se tramitan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se apegan al principio de celeridad?; y por último, se les pregunto a los encuestados ¿Cuál es su opinión respecto de lo necesario para que se cumpla con el principio de celeridad?

El resultado de la encuesta, fue el siguiente:

**3.3.1. Primer cuestionamiento: ¿Tiene conocimiento del plazo que señala la LFT para la realización del juicio ordinario laboral?**

Conocimiento del plazo de duración del juicio ordinario laboral	Ocupación		Total
	Litigante	Funcionario	
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>
Incorrecto	9	2	11
Medianamente correcto	6	1	7
Correcto	2		2
No sabe, no resp.	8	5	13
Porcentajes			
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>
Incorrecto	36.0%	25.0%	33.3%
Medianamente correcto	24.0%	12.5%	21.2%
Correcto	8.0%		6.1%
No sabe, no resp.	32.0%	62.5%	39.4%

Al preguntárseles si tienen conocimiento del plazo que señala la LFT para la realización del juicio ordinario laboral, el 39.4% de los entrevistados no lo supieron, por lo que consideramos que al no responder significa que no tienen un conocimiento cierto del mismo. Solo el 6.1% contestó correctamente, el 21.2% contestó medianamente correcto pues señalaron un plazo un poco mayor a los 107 días y no el que establece la Ley de 138 días.

Por otro lado, el 33.3% de los encuestados, o sea, 11 personas de un total de 33, contestaron incorrectamente.

Por lo que corresponde a los funcionarios, de 8 encuestados, 5 de ellos no respondieron o respondieron con evasivas, 2 contestaron en forma incorrecta y solo 1 contestó medianamente correcto.

**3.3.2. Segundo cuestionamiento: ¿Considera que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de Mexicali, Baja California, se cumple con los plazos señalados por la LFT?**

La JLCA cumple con los plazos señalados por la LFT	Ocupación		Total
	Litigante	Funcionario	
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>
Sí		1	1
No	25	6	31
No resp.		1	1
Porcentajes			
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>
Sí		12.5%	3.0%
No	100.0%	75.0%	93.9%
No resp.		12.5%	3.0%

Al formular la pregunta de si consideran que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de Mexicali, Baja California, se cumplen con los plazos señalados por la Ley Federal del Trabajo, solo 1 de los encuestados contestó que sí, y se trata de un funcionario de junta, y 31 del total de 33 contestó que no. De esos 31, 25 son litigantes y 6 funcionarios de las propias juntas, lo que nos arroja un porcentaje de 93.9% de encuestados que consideran que no se cumplen con los plazos señalados por la LFT.

**3.3.3. Tercer cuestionamiento: ¿Considera que en la Junta Especial No. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con sede en la ciudad de Tijuana, Baja California, se cumple con los plazos señalados por la LFT?**

Cumplimiento plazo Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	Ocupación		Total
	Litigante	Funcionario	
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>
Sí		1	1
No	25	7	32
	25	8	33
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>
Sí		12.5%	3.0%
No	100.0%	87.5%	97.0%

Cuando se trata de verificar el cumplimiento de los plazos procesales en la Junta Especial no. 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con sede en la ciudad de Tijuana, Baja California, solo 1 de los encuestados contestó que sí se cumplen, y se trata de un funcionario de junta, y los 32 restantes contestaron que no, lo que nos arroja que un 97% de los encuestados considera que no se cumple con los plazos establecidos por la LFT.

### 3.3.4. Cuarto cuestionamiento: ¿Cuál considera que es la frecuencia de cumplimiento de los plazos establecidos en la LFT?

Frecuencia de cumplimiento	Ocupación		Total
	Litigante	Funcionario	
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>
Siempre		1	1
Casi siempre		1	1
En la mitad de los casos	1		1
Casi nunca	6	1	7
Nunca	17	2	19
No respondió	1	3	4
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>
Siempre		12.5%	3.0%
Casi siempre		12.5%	3.0%
En la mitad de los casos	4.0%	0.0%	3.0%
Casi nunca	24.0%	12.5%	21.2%
Nunca	68.0%	25.0%	57.6%
No respondió	4.0%	37.5%	12.1%

Al preguntar cual consideran que es la frecuencia de cumplimiento de los plazos establecidos en la LFT, el 57.6% de los entrevistados considera que nunca se cumple con los plazos, y solo el 3% considera que siempre se cumple con ellos, es decir solo 1 persona del total de 33 entrevistados. También solo 1 persona contestó que casi siempre, y en ambos casos se trata de funcionarios de la Junta. 1 persona considera que se cumple con los plazos en la mitad de los casos que se ventilan en las JCA y se trata de un litigante.

4 personas no respondieron la pregunta, y de ellos 3 son funcionarios y 1 litigante.

**3.3.5. Quinto cuestionamiento: ¿Cuál considera que es la proporción en la que los juicios que se tramitan en las JCA se apegan al principio de celeridad, consistente en un juicio rápido?**

Proporción de apego al principio de celeridad	Ocupación		Total
	Litigante	Funcionario	
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>33</b>
Siempre		1	1
1 de cada 20		1	1
1 de cada 50	3	1	4
1 de cada 80	1		1
1 de cada 100	2		2
En ningún caso	19	4	23
Otro		1	1
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>
Siempre		12.5%	3.0%
1 de cada 20		12.5%	3.0%
1 de cada 50	12.0%	12.5%	12.1%
1 de cada 80	4.0%		3.0%
1 de cada 100	8.0%		6.1%
En ningún caso	76.0%	50.0%	69.7%
Otro		12.5%	3.0%

En esta tabla se manifiesta cual es la proporción en que los juicios que se tramitan en las JCA se apegan al principio de celeridad, consistente en un juicio rápido. El 69.7% de los entrevistados consideró que en ningún caso, es decir 23 personas de un total de 33, de las cuales 19 son litigantes y 4 son funcionarios.

Solo el 3% consideró que siempre se apegan al principio de celeridad, es decir 1 sola personas de las 33, y se trata de un funcionario.

**3.3.6. Sexto cuestionamiento: en su opinión ¿Qué se necesita para cumplir con el Principio de Celeridad, consistente en un juicio rápido?**

Este cuestionamiento se realizó a litigantes y a funcionarios, y con el propósito de una mayor claridad en el análisis a sus respuestas, veremos primeramente las respuestas de los litigantes y posteriormente la de los funcionarios.

## RESPUESTA DE LITIGANTES:

Respuestas	Total	%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0%</b>
Aumentar el personal motivado	3	12.0%
Mayor presupuesto	1	4.0%
Mayor presup., pers., equipo, herram., actualiz. y cap.	5	20.0%
Retomar procesos orales. Más poder al fondo que a la forma	1	4.0%
Increm. núm. de JCA c/pers. calif.	9	36.0%
Modif. en LFT términos y estrc. orgánica de Juntas	2	8.0%
Dictar resoluc. en 1a y única aud., sin suspenderla	1	4.0%
Separar la etapa de conciliación	2	8.0%
Reformas legales a indem. y rel. lab.	1	4.0%

A los encuestados se les pidió su opinión sobre qué se necesita para cumplir con el Principio de Celeridad, consistente en un juicio rápido, a lo que dieron diferentes respuestas, las cuales las resumimos, de la manera siguiente:

El 36% de los entrevistados considera que la primera necesidad es incrementar el número de JCA con personal calificado, hacen hincapié en la necesidad de que el personal que labora en las juntas, tanto jurídicas como administrativas, cuente con mayor capacitación, preparación y ganas de trabajar.

El 20% considera que se requiere de mayor presupuesto, personal, equipo, herramientas de trabajo, actualización y capacitación.

El 12% considera que se requiere de aumentar el personal y que éste esté motivado, que tenga realmente ganas de trabajar.

Un 8% considera que una buena medida para cumplir con el principio de celeridad sería separar la etapa de conciliación, de tal manera que en una etapa previa a la de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se lleve a cabo una verdadera conciliación, y fijar dicha etapa conciliatoria lo más pronto posible, agilizando así el procedimiento, y de solucionarse los conflictos en dicha etapa, evitar consecuencias más perjudiciales para las partes. Este argumento se materializó con las Reformas a la LFT del 30 de Noviembre del 2012.

Otro 8% de los encuestados considera que habría de modificarse la LFT en cuanto a términos fijados para el procedimiento, y también en cuanto a la estructura orgánica de las JCA.

Un 4% considera como medida el retomar los procesos orales, y que se le dé más poder al fondo que a la forma.

Otro 4% considera que sería positivo dictar resolución en la primera y única audiencia, y que en ningún caso se suspenda.

Otro 4% considera que las juntas debieran tener mayor presupuesto.

Otro 4% considera que se requiere de reformas legales que modifiquen los montos de las indemnizaciones, para evitar que los juicios sean tan atractivos, y además que se reformen también las relaciones laborales.

#### **RESPUESTA DE FUNCIONARIOS:**

<b>Respuestas</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100.0%</b>
Mayor capacitación de litigantes	1	12.5%
Aumentar el personal motivado	3	37.5%
Mayor presupuesto	2	25.0%
Mayor presup., pers., equipo, herram., actualiz. y cap.	1	12.5%
No respondió	1	12.5%

Se entrevistaron a 8 funcionarios, de los cuales el 37.5%, es decir 3 personas del total de 8, consideraron que se requiere aumentar el personal que labora en la junta, y que éste esté motivado.

El 25% considera que se necesita mayor presupuesto para las JCA.

Un 12% considera que se requiere de mayor presupuesto, personal, equipo de trabajo, herramientas, actualización y capacitación.

Otro 12% considera que son los litigantes los que debieran tener mayor capacitación.

Y otro 12%, es decir 1 persona del total de 8 entrevistados, no respondió.

**3.3.7. Séptimo cuestionamiento: de los siguientes elementos que le voy a mencionar, ¿cuáles cree usted que servirán para que se cumpla con los plazos que establece la LFT?**

Anote el número correspondiente en orden de importancia empezando con el 1 para el más importante. Utilice tantos números consecutivos como considere conveniente

Jerarquía declarada	Frecuencia de mención de las opciones de respuesta							Total
	Mayor presupuesto	Mayor cap. Func.	Inc. Juntas en PJ	Integr.por Pte.	Modernizar eq. Inform.	Nvos. sist. de trab.	Otra	
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>231</b>
1	18	7	3		1	5	2	36
2	10	14		1	4	2	1	32
3	3	1	4	1	9	12		30
4	1	5	1	4	8	7		26
5	1	2		4	5	2	1	15
6			5	3	3	1		12
7			2				2	4
No importante		4	18	20	3	4	27	76
<i>Distribución de jerarquías</i>								
<b>Total</b>								
1	50.0%	19.4%	8.3%		2.8%	13.9%	5.6%	<b>100.0%</b>
2	31.3%	43.8%		3.1%	12.5%	6.3%	3.1%	<b>100.0%</b>
3	10.0%	3.3%	13.3%	3.3%	30.0%	40.0%	0.0%	<b>100.0%</b>
4	3.8%	19.2%	3.8%	15.4%	30.8%	26.9%	0.0%	<b>100.0%</b>
5	6.7%	13.3%	0.0%	26.7%	33.3%	13.3%	6.7%	<b>100.0%</b>
6	0.0%	0.0%	41.7%	25.0%	25.0%	8.3%	0.0%	<b>100.0%</b>
7	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	<b>100.0%</b>
No importante	0.0%	5.3%	23.7%	26.3%	3.9%	5.3%	35.5%	<b>100.0%</b>

La respuesta que obtuvo mayor frecuencia para ser considerada como la necesidad número uno de las JCA para cumplir con los plazos que fija la LFT, fue “mayor presupuesto”, la cual fue señalada como número 1, en el 50% del total de las necesidades; en segundo lugar tenemos a “mayor capacitación a los funcionarios de las juntas” que fue señalada por el 19.4% del total de las necesidades; en tercer lugar, “nuevos sistemas de trabajo” con el 13.9% del total de necesidades; en cuarto lugar “incorporación de las JC al Poder Judicial”, con el 8.3%, en quinto lugar “otra” con el 5.6% del total de necesidades; en sexto lugar “modernización de equipo de informática” con el 2.8% del total de necesidades, y en séptimo lugar “juntas integradas por presidente” con el 0%.

En conclusión, la encuesta determinó como causa principal del incumplimiento del principio de celeridad, la falta de un presupuesto suficiente para la atención de la jurisdicción laboral; en segundo término, la falta de capacitación del personal jurídico de las Juntas; y en tercer lugar la implementación de nuevos sistemas de trabajo y la modernización de los equipos informáticos. Además, señalaron como posibles soluciones, la incorporación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial y la desaparición de las Juntas como organismos decisorios de los organismos de trabajo.

### **3.4.- Propuestas para dar cumplimiento al principio de celeridad**

En este apartado propondremos las soluciones, que consideramos factibles, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje que funcionan en Baja California, cumplan con los plazos señalados por la Ley Federal del Trabajo, para la tramitación de los juicios ordinarios:

#### **3.4.1.- Necesidad de mayor presupuesto**

Para resolver este problema, debe dejarse de estimar por el Ejecutivo Estatal a los Tribunales Laborales, como los “patitos feos” de la administración de justicia y reconocerle a la jurisdicción laboral la trascendencia social de sus resultados.

Para asignar y asegurar un mejor y mayor presupuesto para los Tribunales laborales, cabrían tres soluciones: una de aplicación inmediata y las otras dos, una o la otra, de aplicación condicionada a que se reforme la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Primera.- Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje mantengan su actual naturaleza, y que de manera espontánea y consiente, el Ejecutivo Estatal entienda y apoye a la función jurisdiccional laboral, en la justa dimensión que exige la trascendencia de la misma, asignando el presupuesto necesario para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje cumplan con todos los términos y plazos a que las obliga la Ley Federal del Trabajo en la tramitación de los juicios laborales de su competencia, además, que permitan mejores sueldos al personal jurídico y se cumpla con las disposiciones legales de establecer un sistema de formación, capacitación y actualización jurídica y así integrar un verdadero Servicio Profesional de Carrera. El presupuesto deberá ser suficiente además, para establecer el Servicio Público de Conciliación, el cual ya debería de estar integrado a partir del ejercicio presupuestal del año 2013.

Segunda.- Que se reforme la constitución federal de la república, dándole a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de organismos constitucionales autónomos, de forma tal que ejerciendo su autonomía estén en aptitud de elaborar, estructurar y solicitar su presupuesto al Poder Legislativo, a través del Ejecutivo, pero sin que este pueda recortarlo. Para ello sería necesario que se reformara el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, para que quedara de la manera siguiente:

XX. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos públicos autónomos e independientes, con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargadas de la función estatal de resolver las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, y se integraran por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno, que serán designados en los términos que disponga la ley.

Como organismos constitucionales autónomos, según la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tendrían las siguientes características:

- a) Estar establecidos y configurados directamente en la Constitución;
- b) Mantener con los otros órganos del Estado relaciones de coordinación;
- c) Contar con autonomía e independencia funcional y financiera; y,
- d) Atender funciones coyunturales del Estado que requieran ser eficazmente atendidas en beneficio de la sociedad.

Como organismos constitucionales autónomos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además de las anteriores características, contarían, en relación con los tres poderes tradicionales,

con: Autonomía Reglamentaria; Autonomía de Gobierno; Autonomía en la Planeación y desarrollo de la función pública que se les encomienda; y, Autonomía Administrativa. Desde luego, sería consecuente reformar la Ley Federal del Trabajo para regular cada una de las “autonomías” que se relacionan con anterioridad.

Tercera.- Si no se opta por la anterior solución, cabe la opción que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean incorporadas al Poder Judicial Federal, o en su caso, al Poder Judicial Estatal, tal como lo está en Baja California, el Tribunal Electoral del poder Judicial del Estado, que siendo concebido como un organismo constitucional autónomo, según el artículo 116, fracción IV, de la constitución general de la república, se estimó por el constituyente permanente local, que formara parte del Poder Judicial del Estado, con todas las consecuencias que esto le acarreó, pero manteniendo la autonomía financiera y presupuestal del Poder Ejecutivo.

### **3.4.2.- Necesidad de personal jurídico capacitado**

El personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje, carece de la preparación y experiencia que les exige la delicada función que tienen encomendada. La reforma laboral de noviembre de 2012, ya dio los primeros pasos al respecto, cuando exige en los artículos transitorios Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno, que a partir del primero de enero del 2014 las Juntas de Conciliación y Arbitraje adopten el Servicio profesional de Carrera a que se refiere el artículo 525 bis; que a más tardar el mes de mayo de 2013, se establezcan los lineamientos para el sistema de formación capacitación y actualización jurídica de su personal; que durante el ejercicio presupuestal del 2013 ya haya quedado integrado el Servicio Público de Conciliación y que aquellos miembros del personal jurídico que no cuenten con el título y la cedula profesional de licenciados en derecho, contarán con un término de 5 años para obtenerlos.

No obstante lo anterior, hoy en día el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no permanece en ellas, en virtud de sus salarios son los más bajos de todo el sistema de administración de justicia del estado de Baja California, por lo que en cuanto obtienen un trabajo mejor remunerado dejan de prestar servicio para la Junta de Conciliación y Arbitraje, razón por la cual es indispensable que se nivelen los sueldos de los actuarios, secretarios, auxiliares y

presidentes de las Juntas Especiales a los salarios que perciben dichas categorías, o similares, en el Poder Judicial del Estado.

### **3.4.3.- Nuevos sistemas de trabajo y modernización de los equipos de informática**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en cumplimiento a la segunda parte del párrafo primero del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, deben, de inmediato, tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso en la tramitación de aquellos juicios que ante ella se promueven.

Una de las medidas, debe ser el establecimiento de verdaderos juicios orales, en los que la etapa conciliatoria sea llevada a cabo por personal capacitado para ello, y que queden integrados en el Servicio Público de Conciliación. En el Estado de Chihuahua ya han diseñado esta solución para iniciar, su aplicación, a partir del mes de marzo del 2013.

En aquella entidad, pretenden que los juicios orales en materia laboral, se basen en los principios de inmediatez, oralidad, publicidad y transparencia y que el modelo oral no sólo acorte el tiempo de los litigios, sino también transparenta los procesos y permiten una igualdad y equilibrio entre las partes involucradas y además, se combatiría indirectamente las prácticas fraudulentas, porque las audiencias serían video grabadas. Han diseñado, además, que las video grabaciones de las audiencias les permitan, dar cumplimiento al artículo 721, de la Ley Federal del Trabajo, levantando las Actas escritas que esta disposición exige, véase:

*Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.*

A fin de estar en aptitud de que los juicios laborales sean verdaderamente orales tal como los exige el artículo 685 de la ley, ya que en la realidad actual no cumplen en nada con el principio de “oralidad”, se hace necesario, por una parte, la voluntad política del Ejecutivo Estatal; por otra parte, se hace necesaria la colaboración del Poder Judicial del Estado para que apoye con la experiencia que han obtenido de los juicios orales en materia penal y, por último, se

apoye con la capacitación para la operación de los sistemas de video grabación y la transcripción en actas de lo acontecido en las audiencias orales.

Como una medida previa, debe establecerse de inmediato, tal como ya lo exige la ley, el Servicio Público de Conciliación, integrado por personal que reúna las características que para los conciliadores exige la Organización Internacional del Trabajo, a saber:

- a) Independencia e imparcialidad.
- b) Dedicación.
- c) Experiencia en relaciones humanas.
- d) Trato cordial y amistoso.
- e) Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo.
- f) Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Tomado de Néstor de Buen Lozano, pág. 95, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 2006.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** En relación al principio de celeridad, en la reforma laboral de noviembre de 2012, resaltan la supresión del diferimiento de la etapa de Conciliación dentro de la primera audiencia; la supresión de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de la misma, cobrando dicha etapa autonomía para que se lleve a cabo dentro de una segunda audiencia que se denomina, precisamente, “de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas” y, la supresión del derecho del actor para solicitar que se suspendiera la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, cuando de la contestación de la demanda advirtiera hechos que le fueran desconocidos.

**Segunda.-** El procedimiento laboral está diseñado por el legislador, dada la naturaleza de los conflictos laborales, para que se resuelva en un lapso no mayor de 138 días hábiles. Esto implica un principio tutelador que consiste en que el juicio laboral debe de desarrollarse con celeridad;

**Tercera.-** Con el Principio Conciliatorio, adicionado al artículo 685 de la ley en la reforma de 2012, se privilegia, como medio de solución de los conflictos laborales, los acuerdos que tomen las partes con la intervención y dirección de la Junta, cuidando siempre la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

**Cuarta.-** El principio de un juicio rápido o de celeridad, consignado en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, debiera ser atendido por todas las autoridades del trabajo, con el propósito de generar mayores beneficios tanto para trabajadores, como para patrones, que verán resueltas sus diferencias en términos más breves, de aplicarse tales principios.

**Quinta.-** En las Juntas de Conciliación y Arbitraje establecidas en el Estado de Baja California, no se cumplen con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que establecen como una duración máxima de los juicios ordinarios la de cuatro meses y medio naturales. En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali los asuntos tardan en resolverse entre doce y dieciocho meses y en la Junta Especial Número 59 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, más de veinticuatro meses, durando en algunos casos hasta cinco años.

**Sexta.-** La causa principal del incumplimiento al principio de celeridad, es la falta de un presupuesto suficiente para la atención de la jurisdicción laboral; en segundo término, la falta de capacitación del personal jurídico de las Juntas; y en tercer lugar la falta de nuevos sistemas de trabajo y la falta de equipos informáticos modernos.

**Séptima.-** Para lograr el cumplimiento del Principio de Celeridad, el Ejecutivo Estatal debe de dejar de considerar a los Tribunales Laborales, como los “patitos feos” de la administración de justicia y reconocerle a la jurisdicción laboral, la trascendencia social de sus resultados.

Para asignar y asegurar un mejor y mayor presupuesto para los Tribunales laborales, cabrían tres soluciones: una de aplicación inmediata y las otras dos, una o la otra, de aplicación condicionada a que se reforme la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, según se propone en la parte final del capítulo tercero.

**Octava.-** Deben de instrumentarse verdaderos juicios orales, en los que la etapa conciliatoria sea llevada a cabo por personal capacitado para ello, quedando integradas en el Servicio Público de Conciliación.

**Novena.-** A fin de estar en aptitud de que los juicios laborales sean verdaderamente “orales” tal como los exige el artículo 685 de la ley, se hace necesario, por una parte, la voluntad política del ejecutivo estatal; por otra parte, se hace necesaria la colaboración del Poder Judicial del Estado para que apoye con la experiencia que han obtenido de los juicios orales en materia penal, y, por último, apoyen con la capacitación para la operación de los sistemas de video grabación y la transcripción en actas de lo acontecido en las audiencias orales.

**Décima.-** Debe establecerse de inmediato, tal como ya lo exige la ley, el Servicio Público de Conciliación, integrado por personal que reúna las características que para los conciliadores exige la Organización Internacional del Trabajo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Andraca A., J. (1970). *Diccionario de la Leguan Castellana*. D.F., México : Editorial Libros Mexicanos.

Chioventa, J. (1980). *Principios de Derecho Procesal Civil*. Madrid: Editorial Cárdenas.

De Buen Lozano, N. (1974). *Derecho Procesal del trabajo*. México D.F.: Editorial Porrúa.

De Buen Lozano, N. (1977). *Derecho del Trabajo, Tomo I*. México D.F.: Editorial Porrúa.

De Buen Lozano, N. (1979). *Derecho del Trabajo, Tomo II*. México D.F.: Editorial Porrúa.

De Buen Lozano, N. (1980). *La Reforma del Proceso Laboral*. México D.F.: Editorial Porrúa.

De la Cueva, M. (1981). *El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. Mexico D.F.: Editorial Porrúa.

Trueba Urbina, A. (1966). *Ley Federal del Trabajo de 1931 comentada*. México D.F.: Editorial Porrúa.

Trueba Urbina, A. (1978). *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Mexico D.F.: Editorial Porrúa.

Trueba Urbina, A. (1980). *Ley Federal del Trabajo de 1970 comentada*. México D.F.: Editorial Porrúa.

## **LEGISLACIÓN**

México D.F, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2012) Comentada por Miguel Carbonell*. Editorial Porrúa.

México D.F, *Ley Federal del Trabajo, (2012)*. Editorial Porrúa.