

# EL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL MEXICANO. LOS PRINCIPIOS QUE AHORA DEBEN CONFORMARLO

SERGIO JAVIER MOLINA MARTÍNEZ

*Sumario. I. Introducción. II. Los principios reguladores del derecho procesal laboral han dejado de atender a la realidad actual que exige diversos estándares procesales. 1. La concepción del derecho procesal laboral. 2. Los principios del derecho procesal laboral. 3. La incorrecta materialización de los principios en la justicia laboral ocasionaron resultados procesales contrarios al derecho fundamental de acceso a la justicia. III. Hacia un derecho procesal laboral en la legislación secundaria. Elementos para su configuración. IV. Delimitación de los nuevos principios del procedimiento laboral en México. V. Conclusiones.*

## **Resumen**

La reforma al artículo 123, apartado A de la Constitución, de febrero de 2017, abrió un espacio para la reconfiguración del sistema de justicia laboral. No se trató únicamente de la extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA ) y la consecuente creación de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas; más bien debe concebirse como el momento preciso para establecer un sistema de juicios que haga efectivo el acceso a la justicia, basado en los principios de inmediación, concentración, publicidad, celeridad y gratuidad, a través de la técnica oral, según se estudiará y justificará en este ensayo.

## **I. Introducción**

El estudio particular y detallado de los temas procesales representa todo un reto cuando se está frente a un cambio de paradigma. Si a esa actividad se le adiciona la posibilidad de realizar una prospectiva de los elementos conformadores de todo un sistema de justicia, el reto se convierte en una actividad aún mayor. Esos elementos los encontramos al momento de referirnos a la reforma constitucional en materia de trabajo,

que fue publicada en el Diario Oficial de 24 de febrero de 2017.

Al margen de las situaciones de hecho que llevaron a configurar el contenido de esa reforma, consideramos que debe convertirse en la oportunidad histórica que tiene el Estado mexicano para reivindicar la falta de materialización del acceso a la justicia de los justiciables en materia de justicia social laboral. De ese tamaño es el reto que tiene el legislador secundario que le dará forma a los postulados procesales que contiene, pues debe dar forma procesal a ese sentido reclamo que se tiene por la justicia laboral.

La reforma constitucional no contiene las bases para configurar las formas procesales del procedimiento. Solamente existen menciones de los órganos jurisdiccionales que deberán impartir esa justicia laboral, a los cuales ahora se les denomina Tribunales Laborales.

La delimitación de los elementos distintivos del procedimiento laboral que contribuyan a materializar el acceso a la justicia, mediante procedimientos ágiles y legitimados democráticamente, es el objeto de estudio del presente trabajo. Encontrar las razones que llevaron a pervertir los principios procesales de la legislación procesal laboral y describir de manera ordenada y sistematizada las formas en que ahora deben concebirse y legislarse, será la materia por analizar en los apartados siguientes. Con ese ejercicio, pretendemos comprobar la necesidad de abandonar la concepción unívoca que se tenía de la materia procesal laboral, en cuanto a los principios que debían regir el procedimiento, por nuevas concepciones procesales basadas en estándares internacionales, a fin de que logren materializar esos principios en una concepción moderna, frente al reclamo social que así exige.

Así, en primer término, consideramos oportuno iniciar por el estudio de los elementos básicos del derecho laboral, de manera destacada en la parte adjetiva: su naturaleza, autonomía, características y principios, de modo que se retoman las directrices pretendidas desde la positivación de este derecho. Pero, además, en este primer punto, se exponen las causas de la falla en la materialización de los principios rectores del derecho procesal del trabajo, así como las consecuencias que han generado un evidente detrimento del derecho de acceso a la justicia y el debido proceso, que muestra el evidente actual estado de cosas.

En diverso aspecto, se estudian las directrices que estableció el legislador

constituyente en la reforma de 24 de febrero de 2017, que servirán de sustento para dotar de contenido y dar forma al nuevo sistema de justicia laboral, cuya tarea corresponderá al legislador ordinario, según lo prevén las disposiciones transitorias de la reforma en mención y, de los que destacan, la conciliación previa y obligatoria, la justicia laboral a cargo de los poderes judiciales (federal y locales), así como el fortalecimiento de la negociación colectiva y de sindicalización.

En el cuarto apartado se encontrará la propuesta del análisis. Sustancialmente, se refiere a los nuevos principios que en nuestra opinión deben regir el procedimiento laboral, para que cumpla y permita la realización de los derechos de acceso a la justicia y debido proceso, a través de la implementación de la técnica oral, acompañada de los principios de inmediación, concentración, continuidad, igualdad, gratuidad y contradicción, como elementos de las técnicas procesales avanzadas, con experiencias favorables en diversos países de América Latina, con los que México comparte el sistema jurídico.

Finalmente, a modo de conclusión, se muestran los rasgos elementales que nos llevaron a probar nuestra hipótesis de trabajo, basada en la construcción de los principios del procedimiento sobre los cuales deberá descansar el nuevo sistema de justicia laboral.

## **II. Los principios reguladores del derecho procesal laboral han dejado de atender a la realidad actual que exigen diversos estándares procesales**

En vía de inicio es necesario retomar los principios del derecho procesal laboral y posteriormente aludir a los problemas que, por su incumplimiento y falta de materialización en los casos sometidos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JLCyA), impiden concretar el derecho fundamental de acceso a la justicia en esta materia.

Para lograr ese objetivo, es necesario regresar a la teleología del derecho procesal general y, en particular, del derecho procesal laboral. Al efecto, se acompañará de una relectura de sus elementos conceptuales, su naturaleza, autonomía, características y principios. Al final, describiremos la incidencia que su incorrecta ejecución ocasionó en la justicia laboral, según los ejercicios académicos y de diagnóstico realizados por instituciones expertas en la materia.

## 1. La concepción del derecho procesal laboral

Los aspectos que debemos considerar al aludir a un proceso, tanto como un objeto de estudio, como un instrumento de solución de conflictos, es que se convierte en el vínculo objetivo y limitador de intereses. En esa doble lógica, es que podemos representar a la ciencia jurídica de quienes hacen del proceso su actividad, como aquél instrumento que, en una sociedad convulsiva, busca hacer efectiva la legalidad y seguridad jurídica,<sup>1</sup> mediante la aplicación de normas objetivas materiales o con la realización del derecho objetivo en los casos concretos.<sup>2</sup>

A partir de esas ideas, podemos partir de la consideración de que el derecho procesal se compone de normas y principios que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por diversos operadores -juzgador, partes y otros sujetos procesales-, con el objeto de “resolver” las controversias que se suscitan por la aplicación de las normas de derecho sustantivo.<sup>3</sup>

La finalidad de materializar los derechos de las personas, ha llevado a la concepción de una unidad en el derecho procesal, la cual, desde luego, no implica ni igualdad ni identidad. Esa tendencia a la unidad, se manifiesta en la regulación de la función jurisdiccional del Estado y la existencia de principios fundamentales comunes a todas las ramas.<sup>4</sup> Dichos principios se manifiestan, desde un punto de vista genérico, a través de una estructura similar compuesta de los siguientes elementos: jurisdicción, proceso y acción.

Es por ello que se alude a una denominada teoría general del proceso, que se alimenta, por un lado, de conceptos, instituciones y principios comunes a las distintas ramas del enjuiciamiento, relacionados con los sujetos, objetos, actos procesales y relaciones procesales. Y, por el otro, de forma específica, por las partes o ramas que se

---

<sup>1</sup> Vid., Ovalle Favela, José, *Derecho Procesal Civil*, 4ª. ed., México, Harla, 1991, p.7.

<sup>2</sup> Vid., Devis Echandía, Hernando, *Teoría general del proceso*, 3ª. ed., Buenos Aires, Universidad, 2002, pp. 40-41. Esas ideas se exponen a propósito de la diversidad de aspectos que implican el conocimiento de la rama procesal en los posibles sentidos que se le pretenda otorgar.

<sup>3</sup> Vid., Fix Zamudio, Héctor, en *Diccionario Jurídico Mexicano*, voz *Derecho Procesal*, tomo D-H, México, Porrúa, UNAM, 2004, p. 1034.

<sup>4</sup> Los principios fundamentales que dan unidad al proceso se pueden agrupar en los siguientes: 1) el litigio como contenido de todo proceso; 2) su finalidad es resolver el conflicto; 3) en todo proceso hay siempre un juez o tribunal y dos partes que están supeditadas a aquéllos y tienen intereses contrapuestos; 4) se presupone la existencia de una organización de tribunales con jerarquías y competencias; 5) existe una secuencia u orden de etapas; 6) hay un principio general de impugnación; y, 7) existen cargas procesales. Vid., Said, Alberto y González Gutiérrez, Isidro M., *Teoría General del Proceso*, México, Iure, 2006, pp.134-135.

dedican al estudio de cada uno de los procesos, como son, entre otras, el derecho procesal social y, dentro de éste, el derecho procesal del trabajo. En ese último, incluso, es posible ubicar a la constitución, organización, funcionamiento y gobierno de un tribunal.<sup>5</sup>

Los anteriores elementos básicos que, sin duda, deberían alimentar la doctrina temática no fueron comprendidos de ese modo en la doctrina procesal laboral, quizá por la propia dinámica de su nacimiento, o bien, por los intereses metaprocesales que se fueron conformado en el transcurso de los años. No olvidemos que el concepto de derecho procesal del trabajo, surge ante la necesidad de establecer un derecho adjetivo que fuera acorde con la naturaleza del derecho sustantivo de tipo social que tutela. Ello, pues el derecho procesal civil o el administrativo, según se analizará en su momento, por su propia dinámica, impedían hacerlo efectivo.<sup>6</sup>

Así, del análisis de la clásica literatura procesal laboral es posible extraer elementos conformadores del derecho procesal del trabajo,<sup>7</sup> donde destacan los siguientes:

- 1) Existe coincidencia en la dualidad como objeto de estudio y conjunto de normas;
- 2) Como conjunto de normas, se entiende como aquellas relativas a la solución de tipo jurisdiccional o de composición, mediante la intervención de los órganos del estado investidos de dicha función;
- 3) Su objetivo propio es la satisfacción de una pretensión que se encuentra dentro del derecho laboral sustantivo, sea por haber sido violado o por haberse hecho nugatorio; y

---

<sup>5</sup> *Ídem*, p. 79. Ese aspecto se ha denominado *derecho procesal orgánico*. Esa afirmación se realiza a partir del análisis de los aspectos que componen al derecho procesal. Consideran que éste se compone de los siguientes: 1) Derecho procesal orgánico; 2) Derecho procesal en estricto sentido; 3) Derecho de la composición del litigio; y, 4) Derecho paraprocesal.

<sup>6</sup> *Vid.*, Ross Gamez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª ed., México, Cárdenas, 1991, pp.15-16.

<sup>7</sup> La doctrina especializada en materia procesal laboral no ha variado mucho en el tiempo. Son recurrentes los autores y existen pocos que en su momento se adentraron en el estudio sistemático de la materia, *vid.* De Buen Lozano, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, 13ª ed., México, Porrúa, 2004, p.38. Tena Suck, Rafael, y Morales, Hugo Ítalo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed., México, Trillas, 2003, p.16. Ross Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª ed., México, Cárdenas, 1991, p.17. Climent Beltrán, Juan B., *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, México, Esfinge, 1989, p. 9-10. Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, México, Porrúa, 1965, p.18. Borrel Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 6ª ed., México, Sista, 1998, pp. 622-623. En el ámbito extranjero, *vid.*, Rodríguez Camargo, Gregorio, *Curso de Derecho Procesal Laboral*, 13ª ed., Bogotá, Colombia, Librería del Profesional, 2002, p. 5. Chocrón Giraldez, Ana Ma., *Lecciones de Derecho Procesal Laboral*, (prol. María Fernanda Fernández López), Murcia, España, Laburum, 2001, p. 21. Niño Torres, Francisco y Mejía Estupiñan, Roberto, *Procedimiento laboral teórico práctico*, 6 ed., Colombia, Temis, 1987. p. 3. Alonso Olea, Manuel y Miñambres Puig, Cesar, *Derecho procesal del trabajo*, 9ª ed., Madrid, España, Civitas, 1997, pp. 39-40.

4) Los conflictos jurídicos y económicos que pretenden resolver surgen de las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.

En el contenido de esos elementos se comienza a delinear la problemática que hoy en día aqueja a la justicia laboral en el país. Aun cuando el nacimiento del derecho procesal laboral, como rama procesal, se tuvo un fin de reivindicación social, su efectividad como instrumento de tutela se ha convertido en irrealizable. En sus líneas conformadoras no se advierten aspectos modeladores de una justicia democrática que busque la solución a partir de normas conformadoras de los órganos imparciales, independientes y autónomos en la solución de los casos individuales y colectivos.

La problemática que comienza a configurarse, se manifiesta de modo más nítido cuando se vislumbra la posibilidad de advertir la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral.

Una postura asegura que el derecho procesal laboral debe ubicarse dentro del derecho público. Al efecto se indica que, sin desconocer el tipo de normas que pretende hacer efectivo el derecho procesal laboral, no debe ubicarse dentro del derecho social,<sup>8</sup> por varias razones: 1) sus normas son de interés colectivo, al tener como finalidad la impartición de justicia dentro de una sociedad; 2) sus normas son de carácter imperativo; 3) el interés jurídico que protege compete a todos; 4) sus normas son protectoras e irrenunciables; y, 5) la calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso laboral representan a sectores públicos.

La segunda postura, parte precisamente del análisis del tipo de derecho subjetivo que se pretende hacer efectivo –normas protectoras–. De esa forma, considera que si éste cuenta con la naturaleza de un derecho social, sus normas procesales deben necesariamente atender a lograr esa finalidad, con la consecuente ubicación dentro del derecho social.<sup>9</sup> A partir de ello, según se afirma, la clasificación dual del derecho, en público y privado, necesariamente debe ser modificada al reconocerse la existencia de derechos que, en términos generales, pretenden nivelar las desigualdades presentes en los sujetos obligados.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Vid., Ross Gámez, Francisco, *op. cit.*, pp.18-19. Borrel Navarro, Miguel, *op. cit.*, pp. 618-619.

<sup>9</sup> Vid., Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría integral. op.cit.*, p.37.

<sup>10</sup> Vid., Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, voz: derecho social, Oxford, México, 2004, pp.50-51.

La tercera de las posturas, se presenta intermedia entre ambas, bajo la idea de que no son irreductibles. Por una parte, consideran que no es posible alejarse del hecho de que el derecho procesal del trabajo tiende a regular una función estatal y definitoria del Estado moderno, como lo es la función jurisdiccional. Por la otra, que especialmente a partir de la reforma a la LFT de 1980, consideran que se consolidó la condición social del trabajo, al existir la obligación de tutelar en beneficio de los trabajadores ciertos aspectos procedimentales y lograr amortiguar o desvanecer las desigualdades económicas existentes dentro de las relaciones laborales.<sup>11</sup>

Como se podrá advertir, en el análisis de la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral no existe comunión en los fines orientadores de esa rama procesal. Parece que el discurso protector a ultranza, se impuso a los aspectos técnicos y materiales del modelo de justicia que se pretendió. Quizá por ello nos inclinamos hacia la visión conformadora de un auténtico derecho procesal social, caracterizado por el predominio de un interés social con la consecuente relación entre el tipo de proceso individual y el inquisitivo o colectivo, con el fin de resolver conflictos en los que intervienen sujetos que se encuentran en situación desfavorable desde un punto de vista social, económico o cultural, mediante procedimientos a través de los cuales se les otorgan ventajas procesales.<sup>12</sup>

Pero en el tema de la autonomía del derecho procesal laboral, también se opacó la profesionalización y finalidad de impartir justicia de calidad.

Esa autonomía, en función de la naturaleza procesal de la rama, siempre debió buscar la mejora de la condición social del trabajo mediante la tutela efectiva y real de un grupo considerado como socialmente débil, en un doble eje de trabajo; por una parte, respecto de los derechos sustantivos que pretende satisfacer y que encuentran fundamento precisamente dentro de éste y, por la otra, respecto de las diversas ramas del derecho procesal.

En esto último, es donde existió una visión alterada de una materia procesal y, como consecuencia, la incorrecta atribución de sus características y principios.

En efecto, debemos reconocer que en la búsqueda de dicho objetivo, el derecho procesal laboral cuenta con principios jurídicos propios, depositados, entre otras normas,

---

<sup>11</sup> *Vid.*, De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p.38.

<sup>12</sup> *Vid.*, Fix Zamudio, Héctor, en “Breve introducción al juicio de amparo mexicano”, *Ensayos sobre el derecho de amparo*, 2ª ed., México, Porrúa-UNAM, 1996, p.37.

dentro de la LFT. Sin embargo, la función jurisdiccional en materia laboral la han ejercido por muchos años órganos dependientes del Poder Ejecutivo (Juntas de Conciliación y Arbitraje), con características diversas a las advertidas en el Poder Judicial.

Ese panorama implicó que esos órganos encargados de la aplicación de las normas reguladoras de los supuestos y sus principios procesales laborales, desconocieran la relación que se puede tener con otras ramas del proceso.

Autonomía no implicaba independencia absoluta, sino interrelación,<sup>13</sup> dado que al tener todas las demás ramas procesales un mismo tronco común en la teoría general del proceso, era posible la utilización de conceptos, términos y prácticas que pudieran ser comunes.

Esa visión incorrecta de la naturaleza jurídica y autonomía confluyeron en la distorsión de sus principios procesales, los cuales en una lectura aislada podrían conformar un verdadero proceso.

## **2. Los principios del derecho procesal laboral**

En la doctrina procesal laboral existen quienes distinguen entre características y los principios propiamente dichos. Por características aluden a la finalidad tutelar, la apreciación "en conciencia" de los hechos y una composición sectorial de los tribunales.<sup>14</sup> En tanto que por principios, esto es, elementos sin los cuales una figura deja de ser, dentro de la propia LFT existe un catálogo de ellos, en modo de política legislativa.

En efecto, a diferencia de otras ramas del proceso, la generalidad de los principios del derecho procesal laboral se encuentra, además de la exposición de motivos o la *ratio legis*, dentro de la propia ley en forma de listado. Así, se enuncian dentro del primer capítulo del Título Catorce, referente al "Derecho Procesal Laboral", denominado precisamente "Principios Procesales". Se regulan en los artículos 685, 686, 687 y 688 de la LFT.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Es la denominación que la doctrina colombiana proporciona al respecto. *Vid.*, Rodríguez Camargo, Gregorio, *op cit.*, pp.13-14. El autor, además, señala que la interdependencia no es otra cosa que la coordinación y similitud en instituciones y normas esenciales del procedimiento.

<sup>14</sup> *Vid.*, *Derecho Procesal del Trabajo, op. cit.*, p.48.

<sup>15</sup> El contenido de dichos artículos, es el siguiente:



Según se advierte de dichas disposiciones, los principios generales de derecho laboral,<sup>16</sup> pueden enunciarse y explicarse de la manera siguiente:

1) Publicidad. Implica la posibilidad de que los ciudadanos puedan presenciar las audiencias o diligencias durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas. Su desarrollo específico se encuentra dentro del artículo 720 de la LFT.

2) Gratuidad. Exige que las actuaciones laborales, así como ciertos actos relacionados con ellas, sean gratuitas. Se consagra en las siguientes disposiciones de la LFT: artículo 19 (las actuaciones laborales no causarán impuesto alguno); artículo 824 (la junta designará a los peritos cuyos honorarios no pueda cubrir el trabajador) y artículo 962 (la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles embargados, por extensión, será gratuita).

3) Inmediación. Constituye la obligación de los miembros de las Juntas de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, así como intervenir en todo momento en el curso del proceso.

4) Oralidad predominante. Constituye la posibilidad, no exclusiva, de que las partes comparezcan ante la autoridad laboral a hacer efectivos sus derechos en forma verbal. Ello, pues no necesariamente implica que se deje de lado el aspecto escrito, debido a la necesidad de la constancia gráfica –ante la imposibilidad de conservar en la memoria todo el procedimiento–. Se representa en el contenido del artículo 743 (en las audiencias se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o de sus apoderados).

5) Instancia de parte (principio dispositivo). Aplicable sólo a la presentación de la

---

*Artículo 685. 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.*

[...]

*Artículo 686.- El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.*

[...]

*Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.*

*Artículo 688. Las autoridades administrativas y las judiciales están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.*

<sup>16</sup> No todos los autores consideran que los principios que derivan de dichos numerales, en realidad lo sean. Néstor de Buen señala que la *economía, concentración y sencillez*, no cuentan con la característica de ser pretensiones absolutas de validez. Por la forma en que se redacta el artículo 685 citado, se convierte en meras aspiraciones o indicaciones genéricas del legislador para quienes procuren llevar a cabo el proceso. *Vid, Derecho Procesal del Trabajo, op. cit.*, pp.69-73.

demanda, dado que se requiere la petición de los particulares (artículo 685). El resto del proceso cuenta con un carácter inquisitivo, al contar las autoridades laborales con la obligación de llevar a cabo un impulso oficioso, según se observa, a manera de ejemplo, o del contenido de los artículos 771 (cuidar que los juicios queden inactivos), 772 (evitar la caducidad), 784 (requerir al patrón a efecto de que exhiba los documentos probatorios) y 886 (diligencias para mejor proveer).

6) Concentración. Consiste en la brevedad o simplificación del procedimiento. Se puede observar en los siguientes artículos de la LFT: 761 (eliminar, en lo posible, el trámite de incidentes), 763 (al tramitarse un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, salvo los excepcionales como nulidad, competencia, acumulación o excusas, mismos que serán resueltos dentro de las veinticuatro horas siguientes, previa celebración de una audiencia incidental) y 848 (la imposibilidad de ejercer algún recurso, así como la imposibilidad de revocar sus propias determinaciones).

7) Sencillez. Constituye la ausencia de formalismos dentro del procedimiento para las partes, pudiendo constreñirse a precisar los puntos petitorios, sin requerirse de señalar las disposiciones legales que los fundamenten (artículos 687 y 878, fracción II y III LFT).

8) Tutelar o de equilibrio procesal. Comprende dos obligaciones diversas a cargo de la Junta al momento de recibir la demanda, a saber: por una parte, subsanar la demanda incompleta y, por la otra, aclaración de la demanda oscura o irregular.

Como se podrá advertir, ese cuadro de principios podría constituir una verdadera base procesal de éxito en el derecho procesal laboral. Contiene un verdadero catálogo de reglas que, en su materialización real, producirían verdaderas instancias tutelares y de efectividad en los derechos sustantivos laborales.

Sin embargo, en la praxis no sucedieron esas cualidades, pues por años sólo se convirtieron en un decálogo de aspiraciones procesales para los operadores de ese sistema y elementos de reproches judiciales para las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sustancialmente, la publicidad se concibió como el "mercadeo" de los abogados intermediarios, además de que nunca fue acompañado de la infraestructura de los inmuebles para materializarlos. La intermediación, por su parte, no estuvo acompañada de la sanción procesal para el caso de incumplimiento, ni se acompañó de los demás elementos

para su éxito, como lo sería la oralidad, la concentración o la economía procesal.

En efecto, los representantes integrantes de las Juntas nunca estuvieron presentes en las audiencias –algunos ni siquiera asisten regularmente a las JCyA–, por lo que en los desahogos de las pruebas y los planteamientos de las partes, generalmente, son resueltos por secretarios auxiliares o dictaminadores. La oralidad, que es la piedra angular del principio anterior, así como de la concentración, economía y sencillez, no fueron entendidos como los elementos legitimadores de los procesos, ni los catalizadores para lograr la materialización, en vía de tutela, de los derechos sustantivos. Ni la simplificación, ni tampoco la continuidad se materializaron, entre otras causas, debido a la cooptación sectorial de los casos, los sujetos procesales y, sobre todo, de los integrantes de las JCyA.

### **3. La incorrecta materialización de los principios en la justicia laboral ocasionaron resultados procesales contrarios al derecho fundamental de acceso a la justicia**

En noviembre de 2015, por solicitud del Presidente de la República, se llevó a cabo un foro de consulta, con la intención de formar mesas de trabajo y análisis del sistema de justicia mexicano en sus diversas materias, cuyas conclusiones servirían para elaborar propuestas y recomendaciones a fin de mejorar el acceso a la justicia. Ese foro se denominó *Diálogos por la Justicia Cotidiana*<sup>17</sup> y participaron conjuntamente el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (IIJ). En sus mesas de trabajo estuvieron representantes de los sectores de investigación, de la sociedad civil, de la academia, de los organismos autónomos y de los órganos ejecutivo, legislativo y judicial, así como abogados litigantes.

Como resultado de los trabajos de la mesa 2 de dicho foro de análisis, denominada Justicia Laboral, se detectó que los problemas podían identificarse en dos grandes bloques. Por una parte, respecto de los resultados ocasionados a los justiciables o destinatarios de la jurisdicción de trabajo. Por la otra, la manera en que la deficiencia

---

<sup>17</sup> El contenido completo de ese importante ejercicio de diagnóstico y las correspondientes propuestas en los diversos temas que abarcó, se encuentran en el documento electrónico *Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*, visible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83995/DIALOGOS\\_POR\\_LA\\_JUSTICIA\\_COTIDIANA.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83995/DIALOGOS_POR_LA_JUSTICIA_COTIDIANA.pdf), en especial las páginas 37 a 43 (consultado el 02 de octubre de 2018). Solo por mencionar algunas de las mesas de análisis, se tienen las siguientes: Justicia civil y familiar; Marginación jurídica; Mejora de la enseñanza del derecho y del ejercicio del derecho; Violencia en las escuelas; Asistencia jurídica temprana y justicia alternativa; Organización y funcionamiento de los poderes judiciales; Resolución del fondo del conflicto y amparo; y Política en materia de justicia.

incidía en el funcionamiento de los órganos impartidores de justicia (Junta Federal, Junta Local y Tribunal Federal, todos de Conciliación y Arbitraje) y por extensión, en el ejercicio inadecuado del manejo de los casos sometidos al conocimiento de dichos órganos. Para conocer sus detalles, a continuación se hará referencia solamente a las cuestiones relacionadas con el derecho procesal laboral.<sup>18</sup>

#### **a) Problemas en relación con los justiciables en las diferentes posturas dentro del proceso**

Referente al impacto para los destinatarios de la justicia laboral, el foro advirtió como elementos deficientes los siguientes:

- *Vicios en el patrocinio legal.* Se observó que son los abogados litigantes, quienes obtienen los mayores beneficios del procedimiento laboral o la conciliación y no los trabajadores. Además, existe abuso de los medios de impugnación con la intención de prolongar los procesos para obtener mayores ganancias económicas. Ambos aspectos, conllevan una trasgresión del principio de concentración y el debido proceso; sin duda, la práctica profesional es un elemento fundamental para la solución de los conflictos, pero no debe convertirse en el fin mismo del litigio, pues el intermediarismo litigioso –que basa su estrategia en alargar la instancia– contribuye a la nula materialización del principio de acceso a la justicia.
- *Abuso de las pruebas.* Es práctica de los litigantes ofrecer pruebas periciales por regla y no de manera excepcional. Se ha convertido en una práctica común y con resabio, al ser compleja en su ofrecimiento, admisión y desahogo. Esto permite que los procesos se prolonguen de manera injustificada, retardando la impartición de justicia de manera artificiosa. En ese aspecto, además, se aprovecha la condición social de debilidad de una de las partes en el litigio, donde es recurrente el señalamiento de falta de recursos para el desahogo de dichos medios de prueba y son las juntas las que asignan perito a los actores y, por la mecánica de la prueba, también se designa perito tercero en discordia.
- *No se prevé en la ley requisito que garantice la adecuada defensa.* La ley no

---

<sup>18</sup> Se pretendió sistematizar su exposición a esos temas, dado que en el diagnóstico mostrado por la mesa se refiere también a cuestiones sustantivas, entre ellas, las relacionadas con el rompimiento de la vinculación de trabajo, cuestiones de huelgas y titularidades de contratos colectivos de trabajo, entre otros.

establece que la representación de las partes recaiga en abogados con título y cédula profesional, atentando contra el principio de tutela del equilibrio procesal y defensa adecuada. Esto en íntima relación con los litigantes que hacen de los litigios laborales su negocio y modo de vida en los aletargamientos procesales.

#### **b) Problemas al interior de los órganos impartidores de justicia laboral**

Por cuanto se refiere a la actividad de los órganos impartidores de justicia, al que podemos llamar derecho procesal orgánico, la mesa de trabajo concluyó, entre otros, en los siguientes problemas:

- *La falta de modernización y agilización de procedimientos mediante el uso adecuado de tecnologías de la información.* Considerado como una insuficiencia de tipo administrativo que incide en el tiempo de trámite del proceso laboral, indica que los órganos impartidores de justicia carecen de la infraestructura y medios necesarios que agilizarían el inicio y conclusión de etapas procesales y la práctica de diligencias de manera expedita.
- *La falta de implementación del juicio en línea.* Esta situación es muy particular, ya que se relaciona con el empleo de herramientas informáticas que tienden a materializar de mejor medida el acceso a la justicia de los ciudadanos
- *Retraso en la práctica de medios de comunicación procesales.* Se observó que este proceso es tardado, ineficiente, complejo y poco transparente, motivo por el que existe dilación y prolongación del trámite de los asuntos.

El diagnóstico del ejercicio realizado por las instituciones académicas mencionadas, no solo fue revelador de los problemas e insuficiencias de la justicia laboral, sino que fue un instrumento que aportó posibles soluciones a estos problemas. El foro propuso reformas legales, específicamente a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, al Código Penal Federal, a la Ley de Amparo y a los reglamentos internos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No obstante, esta reforma debería tener una lógica integral, proponiendo, incluso, una modificación de carácter constitucional.

### **c) La iniciativa presidencial que retomó algunas propuestas de esos foros**

Considerando los resultados enunciados en el apartado anterior, el 28 de abril de 2016, el Presidente de la República presentó ante la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, la iniciativa con proyecto de decreto para reformar y adicionar diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en materia de justicia laboral.<sup>19</sup>

En esa iniciativa, entre otras justificaciones, se aludió a una reforma de fondo al derecho procesal del trabajo, compuesta por tres ejes fundamentales, a saber: 1) la justicia laboral se impartirá por órganos del Poder Judicial, ya sea de la Federación o locales, según la competencia de la instancia; 2) la existencia de una etapa conciliatoria previa, obligatoria y fuera de la instancia judicial, a cargo de un órgano descentralizado creado para ese efecto; y, 3) el fortalecimiento de la negociación colectiva y de sindicalización, a cargo de un ente descentralizado a nivel federal, el cual tendrá, entre otras funciones, el registro de las organizaciones sindicales, así como de los contratos colectivos de trabajo.

Para su operatividad, en sus artículos transitorios se destacó el plazo de un año para que fueran realizadas las adecuaciones legislativas; además, se estableció que la atención de los asuntos seguiría ventilándose por los órganos que serán extinguidos, hasta en tanto se instituyan e inicien operaciones los nuevos órganos del Poder Judicial; también se puntualizó la manera de designación del titular del organismo encargado del registro de contratos colectivos y organizaciones sindicales; la orden para un respeto a los derechos de los trabajadores que actualmente contemplan las disposiciones legales laborales; y, finalmente, se estableció la manera en que deberá realizarse la transferencia de los asuntos entre organismos.

Dicha iniciativa, sin grandes cambios en lo sustancial, fue aprobada como reforma por el poder Constituyente permanente y promulgada por el Ejecutivo Federal. Así, el 24 de febrero de 2017, se publicó en la Primera Sección del Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los

---

<sup>19</sup> Dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales; de Justicia; de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Segunda, sobre la iniciativa de Decreto por el que se Reforman y Adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia de Justicia Laboral, consultable en: [http://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos\\_constitucionales/docs/Temas/JCL\\_dictamen.pdf](http://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JCL_dictamen.pdf) (consultado el 23 de octubre de 2018).

artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.<sup>20</sup>

Como se desprende del desarrollo anterior, a partir de las conclusiones advertidas en los foros de discusión convocados por la presidencia de la República y desarrollados por el CIDE y el IJ –que implicaron fijar los problemas y generar propuestas de solución–, se buscó la manera en que se materializaran en algún ordenamiento. Así, la reforma constitucional fue uno de sus resultados, lo que ocasionó sustancialmente un cambio en el escenario de la justicia laboral. De ese contenido, en especial del desarrollo de sus rasgos procesales y su perfeccionamiento en la legislación secundaria, nos ocuparemos en los apartados siguientes.

### **III. Hacia un derecho procesal laboral en la legislación secundaria. Elementos para su configuración**

La reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 2017, debe entenderse como un completo sistema procesal que resolverá los conflictos individuales y colectivos en formas diversas a las actuales. El contexto que ahora conforma ese sistema procesal tiene los siguientes aspectos: 1) una conciliación previa y obligatoria, en órganos administrativos; 2) un modelo de justicia laboral que implica procedimientos laborales que serán resueltos por el Poder Judicial, local y federal, según la materia; y 3) garantías constitucionales e institucionales que aseguran la libertad sindical, la representatividad de los sindicatos y sus trabajadores, así como la contratación colectiva.<sup>21</sup>

La temática que nos interesa resaltar se refiere al modelo de justicia laboral. Frente a sí, el legislador tiene la tarea de emitir la o las leyes que rijan el procedimiento laboral, que implicará, además, la creación de los nuevos órganos del Poder Judicial de la Federación o

---

<sup>20</sup> Vid., Diario Oficial de la Federación, del 24 de febrero de 2017, consultable en el sitio electrónico: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017) (visualizado el 20 de octubre de 2018).

<sup>21</sup> Los temas relacionados con el derecho de sindicación y negociación colectiva se incorporaron recientemente a la agenda de la reforma laboral, con motivo de la aprobación unánime –en votación nominal– del Convenio 98 de la OIT por parte del Senado de la República, el pasado 20 de septiembre. Vid., <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/41780-senado-ratifica-por-unanimidad-convenio-98-de-la-oit.html?tmpl=component&print=1&layout=default> (consultado al 20 de octubre de 2018).

de las entidades federativas. Para su óptimo funcionamiento, claro está, deberán establecerse sus principios rectores.

Para dotar de contenido y dar forma al nuevo sistema de justicia laboral, de acuerdo con las líneas precedentes, el Congreso de la Unión debe tener en cuenta que las disposiciones constitucionales solamente ofrecen algunas líneas de lo que conformará el nuevo derecho procesal laboral. Además, tiene el reto de encontrar caminos procesales que otorguen forma y sentido a las exigencias sociales y legales advertidas.

Ahora bien, tanto en la iniciativa presidencial, como en las discusiones de las cámaras del Congreso de la Unión, no existieron elementos específicos que permitieran advertir la delimitación de reglas o principios que den lugar a configurar los pasos a seguir en la solución de los casos sometidos a la instancia judicial.<sup>22</sup>

Las líneas procesales que existen, constituyen menciones dispersas que únicamente permiten, mediante un estudio sistemático, enunciar ciertas directrices de lo que será la conformación de las etapas procesales y la manera en que pueden resolverse los conflictos individuales y colectivos. Esas líneas son las siguientes:

1) La coexistencia de dos etapas: por una parte, una instancia conciliatoria previa, obligatoria y ajena de los órganos impartidores de justicia. Y, por la otra, la competencia jurisdiccional asignada a los nuevos tribunales laborales, de aquellos asuntos que no logren conciliarse. Como dato adicional, se delinearán solamente ciertos principios procesales para el dictado de las sentencias, al mencionarse que éstas deben observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

2) La orden para que la legislatura federal y las locales realicen las adecuaciones legislativas para dar cumplimiento a los términos de la reforma.

3) Los casos en trámite seguirán siendo atendidos por los actuales órganos, hasta en tanto entren en funciones los nuevos; pero los iniciados con anterioridad serán resueltos con las disposiciones procesales aplicables al momento de su inicio.

---

<sup>22</sup> A diferencia de lo sucedido, por ejemplo, en la reforma al sistema judicial penal pues, en el artículo 20, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que el proceso penal será acusatorio y oral, más adelante ordena que se regirá por los principios de publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación. Sobre este último aspecto, debe precisarse que la oralidad se identifica con un sistema procesal, mientras que los principios referidos previamente, se ubican en los aspectos rectores del procedimiento, como se detallará más adelante.



4) Por cuanto a la transferencia de expedientes, se indica que esa actividad deberá realizarse una vez que se instituyan e inicien operaciones los juzgados.

Como se desprende, no existe la coherencia ni el rumbo que debe ser configurado por el legislador secundario en el derecho procesal laboral. No se tienen las mínimas reglas de actuación de los procedimientos que debe ser instaurados para la solución de los conflictos individuales y secundarios. Ese aspecto, no es una cuestión menor si se contempla el escenario de problemas advertidos en la justicia laboral que conducen, según se explicó, a la falta de materialización del derecho de acceso a la justicia.

En ese sentido, podemos encontrar dos formas de actuación que puede asumir el legislador secundario al momento de desarrollar la reforma constitucional, al menos desde la materia procesal laboral. Por una parte, asumir una postura que matice algunos procedimientos y solamente acople los principios procesales a las directrices constitucionales. O bien, por la otra, encontrar el tiempo presente como un momento histórico para conformar normas procesales –a modo de sistema integral– que materialicen un verdadero acceso a la justicia, a partir de principios que le den vigencia y valor fundamental.

En el apartado siguiente analizaremos los detalles de ambas posturas, a fin de conformar la mejor estructura del derecho procesal laboral que requiere la justicia laboral en México.

**a) Retomar los principios procesales del actual derecho procesal y pretender adaptarlos al mecanismo constitucional.**

La circunstancia de que en la propia iniciativa ni en el proceso legislativo se haya realizado mención alguna de los términos procesales, principios o características del derecho procesal laboral, parece conducir a crear solamente procedimientos a partir de los principios procesales vigentes al día de hoy.

Efectivamente, desde una concepción tradicional del derecho procesal laboral se ha trabajado sobre clásicos principios procesales que han pretendido darle operatividad y vigencia a esa rama del derecho. En esta postura, es entendible que el Constituyente permanente no haya previsto cuáles debían ser los principios rectores del nuevo modelo de

justicia laboral, pues partió de su existencia desde la expedición de la propia Ley Federal del Trabajo, los cuales, como se explicó, son los siguientes: publicidad, gratuidad, intermediación, oralidad predominante, instancia de parte, concentración, sencillez y equilibrio procesal.

Desde ese punto de vista, la postura que aludimos sostiene que lo relevante no es el hecho de que en la Constitución se hayan dejado de establecer los principios rectores del proceso laboral, sino lo que verdaderamente importa es que existe una debida configuración del diseño institucional, con procedimientos similares a los anteriores, solo que unificados a la nueva dinámica. Así, el legislador ordinario, como lo ordenó el constituyente en el artículo Segundo Transitorio de la reforma laboral, solamente deberá expedir una ley procesal que retome los principios que rigen al derecho procesal laboral y, en lo conducente, adaptarlos a las circunstancias actuales.<sup>23</sup>

No obstante, el riesgo que se advierte en caso de que ésta sea la opción que adopte el Congreso, es que se repitan los vicios de método y técnica que a la fecha han mantenido un sistema de justicia laboral que no es efectivo ni materializa el principio de acceso a la justicia. Frente a ello, la única modificación será el órgano del Estado que resolverá los juicios: los poderes judiciales Federal o locales, según corresponda, sin que exista una transformación de fondo ni una impartición de justicia con estándares internacionales.

#### **b) El diseño de normas procesales laborales que logren la efectividad en la tutela judicial y el acceso a la justicia pronta**

Existen diversos instrumentos internacionales que pretenden materializar la tutela judicial efectiva y evitar las dilaciones indebidas en la impartición de justicia. Ejemplo de ello, se tienen la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 36); la

---

<sup>23</sup> Existen pocas referencias bibliográficas que hayan dado cuenta de la necesidad o no de encontrar principios procesales que den vigencia a la reforma Constitucional. Respecto de la postura que analizamos, relacionada con un ajuste tradicional, existe quien reconoce que el perfil “judicial” que ahora se le otorga constituye un “riesgo de privatización de los derechos laborales y de disminución o directa supresión del carácter tutelar de la legislación”. De manera específica se indica que los juzgados garantizarán una imparcialidad que “puede significar aplicar reglas procesales con una visión de estricto Derecho y dar a las partes una situación de plena igualdad”, en contravención a la visión tutelar propia de la materia. En cuanto a intermediación se indicó que “no es necesario que todas las etapas sean presenciales”. *Vid.*, Fuentes Muñiz, Manuel, en la obra colectiva *Reforma al Artículo 123 Constitucional*, Tirant Lo Blanch, México, 2017, pp.135 a 158.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XVIII); la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 10); la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San Jose (artículo 25); y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14, 1). Esos instrumentos internacionales aluden, respectivamente, a procedimientos adecuados para la rápida solución de los conflictos; procedimiento sencillo y breve; recurso efectivo ante tribunales; plazo razonable de solución y recurso sencillo y rápido; y juzgado sin dilaciones indebidas.

Todos esos elementos se convierten en los estándares conforme a los cuales debe concebirse la administración de justicia y como elementos básicos y consustanciales del estado de derecho, el cual debe tener como elemento la legalidad y, aplicado a la materia de trabajo, como componente esencial del trabajo decente, el cual se convierte en el concepto moderno y aspiracional de todas las naciones.<sup>24</sup>

En íntima relación con lo anterior, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) en un fallo histórico relacionado con el derecho laboral,<sup>25</sup> sostuvo que dentro de las obligaciones que los Estados deben adoptar, se encontraba la necesidad de garantizar el derecho a la estabilidad laboral, el cual se compone, entre otras medidas, de la creación de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de los derechos laborales.<sup>26</sup>

Esas concepciones de la justicia laboral –y las que recientemente se han incorporado–, han generado procesos de reformas en el diseño de los procesos laborales que tienen como objetivo central la reducción de la duración de los procesos,<sup>27</sup> tal como ha sucedido en

---

<sup>24</sup> Vid., Ciudad Reynaud, Adolfo, *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, pp. 42-43.

<sup>25</sup> Este caso se destacó ampliamente en la prensa. Como ejemplo, vid., “*Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Decisión histórica de la Corte IDH*”, en la dirección electrónica <http://www.empleo.com/cr/noticias/investigacion-laboral/caso-lagos-del-campo-vs-peru-decision-historica-de-la-corte-idh-6611>. Aunque no solamente es importante ese caso para la protección de los derechos laborales, sino en un sentido amplio, representa la justiciabilidad plena y directa de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

<sup>26</sup> Vid., *Caso Lagos del Campo vs. Perú*, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 31 de julio de 2017, párrafo 156, consultable en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf) (consultado al 23 de octubre de 2018).

<sup>27</sup> En países como Nicaragua, El Salvador, Costa Rica y República Dominicana, el común denominador fue resolver legislativamente, por una parte, la falta de normas procesales autónomas basadas en la oralidad, concentración, inmediatez y celeridad y, por la otra, la carencia de una justicia especializada. Al respecto,

Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009), Perú (2010), y Costa Rica (2012).<sup>28</sup>

Esas reformas condujeron a conformar procedimientos que recogieron, en forma unificada y sistemática, modelos de los juicios orales, con los principios de concentración, inmediación, y aplicados por juzgados especializados que pretenden brindar certeza jurídica y rapidez en la justicia laboral.

Las bases de esos procedimientos, además, han permitido considerar los trámites esenciales del procedimiento. Cualquier enjuiciamiento requiere la garantía del derecho de audiencia a las partes en condiciones de igualdad procesal, mediante el aseguramiento del acceso al proceso, los derechos de contradicción y defensa, la utilización de los medios de prueba pertinentes, garantizado la igualdad efectiva en la administración de pruebas, con el fin de evitar indefensión de alguna de las partes.

Todos esos elementos deben convertirse en los insumos para conformar una justicia laboral plena en nuestro país. El legislador debe diseñar los esquemas para garantizar la efectividad en los procedimientos y, por ende, la oralidad, celeridad, concentración, inmediación y publicidad.

Para ello, debe reformarse en su totalidad la LFT –en su apartado procedimental–, a fin de que las características anunciadas sean las líneas conductoras de los procedimientos que resolverán los conflictos, tanto individuales como los colectivos, en el contexto en que la

---

existen diversos documentos que explican los procesos seguidos en esos países. Para Nicaragua, *vid.*, Ciudad Reynaud, Adolfo, *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*, *op. cit.*, pp. 308-310. Para El Salvador, *vid.*, Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití, Panamá, y República Dominicana, *Estado de situación de la administración de justicia laboral de El Salvador y propuesta para su modernización y fortalecimiento*, marzo de 2011, s.e., pp 55 ss. Para Costa Rica, *vid.* Ciudad Reynaud, Adolfo, *op. cit.*, pp. 126, 129-132. Para República Dominicana, *idem*, pp.418-423.

<sup>28</sup> *Vid.*, Ciudad Reynaud, Adolfo, *Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina*, Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, sección I, p. 17. Relatoría principal presentada en el “*Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo*”, en el marco de XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Santiago de Chile, del 25 al 28 de septiembre de 2012, consultado en <https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/images/documentos/revistas/Revista11/contenido/pdfs/02-nuevosistemasprocesales.pdf>. En menor profundidad dado los diversos temas que se abordan, *vid.*, Bensusán, Graciela, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2007, pp. 32 a 34. Consultado en <http://ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf> (consultado al 25 de octubre de 2018).

reforma constitucional surgió y se ha ido decantando como la aprobación de los instrumentos internacionales en la materia.

El diseño de ese nuevo sistema de justicia debe comprender una regulación integral que permita resolver, en vía de tramitación específica, los casos con mayor incidencia y complejidad, como elementos cuantitativos y cualitativos de medición en el diseño y la prospectiva.

Al efecto, es necesario contar con procedimientos ordinarios y especiales, que se dirijan a resolver temas vinculados con el despido injustificado, la seguridad social y la declaración de beneficiarios, en el tema del derecho individual del trabajo. En tanto que, respecto del derecho colectivo del trabajo, se deben prever los procedimientos de huelga, los conflictos económicos y la titularidad de contratos colectivos. Finalmente, como precursor de ambos temas, debe existir un procedimiento de ejecución más eficiente y expedito.

#### **IV. Delimitación de los nuevos principios del procedimiento laboral en México**

Frente al escenario expuesto, una que vez que se han delimitado las condicionantes y factores que deben cimentar la dinámica procesal, es momento de exponer las formas procesales conforme a las cuales debe emitirse la legislación secundaria, como una postura concluyente de este análisis.

Como primera medida para su conformación, se tiene la reubicación de los órganos impartidores de justicia en esta materia, disponiendo la creación de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales locales, que tiene implícita la desaparición –gradual y temporal– de las JCyA. Sin embargo, es materia pendiente delinear los principios que regirán los procedimientos, la actuación de todos los operadores jurídicos, así como las políticas públicas y acciones judiciales que se deberán desplegar para implementar este nuevo modelo procesal. En los principios del procedimiento laboral tratemos de ubicar esos elementos.

Entenderemos por principios del procedimiento a los elementos que definen las formas y sucesión temporal de los actos procesales, la comunicación de los sujetos

procesales entre sí y con la sociedad en general, así como el vínculo existente entre el órgano jurisdiccional con el material fáctico que se aporta a la instancia.<sup>29</sup>

Con esos elementos distintivos no pretendemos agotar la discusión que existe en diferenciar los principios del procedimiento de los principios del proceso. Al efecto, existen consideraciones que atribuyen a los primeros los elementos que le otorgan formas a los diversos procedimientos, en tanto que los segundos se refieren a la propia configuración del litigio y que se reflejan sobre las partes procesales, o sobre el objeto del proceso.<sup>30</sup>

Pues bien, los principios que rigen los procesos se realizan en mayor o menor medida con el sistema procesal, es decir, con los métodos que se adopten para desarrollarlos y llevarlos a cabo sin que sean netamente puros,<sup>31</sup> en cuya clasificación destacan el sistema oral y escrito, y los determina la manera en que las partes se comunican entre sí y exponen sus pretensiones al juzgador.

En una visión limitada, en el sistema oral, la expresión formal así considerada, constituye el rasgo más evidente de los juicios orales y la expresión fundamental en la forma de los actos procesales; sin embargo, en una visión omnicomprendiva, la oralidad no solo es una forma práctica de los actos procesales, sino que se ha convertido en el sistema que aglutina los principios de inmediación, concentración, publicidad, igualdad, continuidad y contradicción.<sup>32</sup>

Con los elementos anteriores, es posible sentar las ideas de un desarrollo legislativo de los principios que deberán conformar el procedimiento laboral, según las finalidades pretendidas con motivo de la creación de un nuevo sistema de justicia laboral. A partir de

---

<sup>29</sup> Vid., Chiong Arauz, Flavio, *Los principios procesales en el sistema oral civil*, en el sitio electrónico: [es.scribd.com/document/141969105/Los-Principios-Procesales-en-El-Sistema-Oral-Civil-Flavio-Chiong](https://es.scribd.com/document/141969105/Los-Principios-Procesales-en-El-Sistema-Oral-Civil-Flavio-Chiong) (consultado al 30 de octubre de 2018).

<sup>30</sup> Vid., Lousada Arochena, José Fernando, et al, *Sistema de Derecho Procesal Laboral*, Ediciones Laborum, Murcia, España, 2015, p. 125. Los autores refieren que a pesar de que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social aborde a los *principios del proceso*, en realidad se refiere a los principios del procedimiento [laboral], pues regulan la forma de éste, mientras que los principios del proceso se refieren a la propia configuración del litigio, proyectados en las partes procesales (audiencia e igualdad de armas). En el mismo sentido, *vid.*, Alcocera Gil, Juan Manuel, *Esquemas del derecho procesal laboral*, 4 ed., tomo IV, Valencia, España, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 23 a 27, donde se representan los principios del proceso (dualidad, contradicción e igualdad) y del procedimiento (inmediación, oralidad, concentración y celeridad).

<sup>31</sup> Vid., Díaz, Clemente A., *Instituciones de Derecho Laboral, parte general*, tomo I, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1968, p. 56. Es interesante, además, el desarrollo histórico que de esos sistemas desarrolla el autor.

<sup>32</sup> Vid., Montiel Trujano, Ángel Humberto, "El proceso por audiencias, fundamento de los juicios orales en materias mercantil para todo el país y civil para el Distrito Federal", en *Oralidad Civil Mercantil: Audiencia preliminar y Audiencia de Juicio*, Serie Justicia y Derecho, número 11, Tribunal Superior de Justicia y Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, México, 2013, pp. 43-44.

su delimitación y materialización se permitirá configurar, en mejor medida, las etapas del procedimiento laboral, es decir, la manera cómo se realizarán los actos en el orden ya establecido, desde los primeros y hasta la resolución que recaerá para ponerle fin. Esos principios son: inmediación, concentración, celeridad, publicidad y oralidad.

Cabe aclarar que no se pretende el desarrollo doctrinal de cada uno de esos principios,<sup>33</sup> sino idear la manera en que deberán desarrollarse en la legislación secundaria, a modo de propuesta, para que permita convertir a la justicia laboral en un recurso judicial efectivo de los derechos sociales en disputa.

### **1) Principio de inmediación**

Exige la presencia del juez laboral en cada una de los actos que integran el procedimiento, pero de manera destacada en el desahogo de las pruebas,<sup>34</sup> pues tiene como deber la intervención en la generación de los medios de convicción que servirán para crear convicción para resolver el conflicto laboral individual o colectivo de trabajo. Se encuentra estrechamente ligado a la técnica oral.

Esas ideas deben permear en la configuración de los nuevos procedimientos laborales. A partir de ello, el legislador deberá prever una disposición que sancione procesalmente la ausencia del juzgador en las actuaciones donde preferentemente se materializa la oralidad, tales como las audiencias, preliminar como la de juicio. De esta forma, con esa medida de verdadera dirección y conducción del proceso se logrará cambiar la dinámica errónea presente en las autoridades jurisdiccionales laborales, donde esas actuaciones procesales son desahogadas por personal jurídico que en ninguna de las veces coincide con aquellos que emiten la correspondiente decisión.

---

<sup>33</sup> Cabe señalar que no será objeto de este ensayo conceptualizar los principios del procedimiento, pues de esta tarea se han encargado diversos tratadistas del Derecho procesal de fuente internacional en materia laboral *Vid.*, Vallejo Cabrera, Fabián, *La oralidad laboral, derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*, 9ª. ed. Librería Jurídica Sánchez R Ltda, Medellín, Colombia. Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Saíd Ramírez, Alberto coords., *Juicios Orales. La reforma judicial en Iberoamérica, Homenaje al Maestro Cipriano Gómez Lara*, IIIJ-UNAM e Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, México, 2013. Asimismo, en las fuentes que abordan la oralidad de los juicios en materia penal *vid.* Carbonell, Miguel y Ochoa Reza, Enrique, *¿Qué son y para qué sirven los juicios orales?*, Porrúa, México, 2012, pp. 118-127. Sotomayor Garza, Jesús G., *Introducción al Estudio del Juicio Oral Penal*, Porrúa, México, 2013, pp. 27-38. Armienta Hernández, Gonzalo, *El juicio oral y la justicia alternativa en México*, Porrúa, México, 2009, pp. 38-45.

<sup>34</sup> *Vid.*, Lousada Arochena, José Fernando *et al, op. cit.*, p. 129.

De manera más específica, las reglas procesales que emita el legislador ordinario deberán prever del desahogo de pruebas y alegatos en presencia del juez y con intervención de éste, lo que correlativamente debe coincidir con la posibilidad de que el funcionario que dirigió el juicio oral sea quien emita la sentencia.

Esa posibilidad de que sea el juzgador quien deba dictar la sentencia, comprende no solo su intervención en su emisión –mediante el signo gráfico de su voluntad–, sino también la confección y elaboración del documento que contiene la decisión del juicio, al haber apreciado los hechos sin intermediarios y por haber estado más cerca de la verdad histórica. Debe considerarse la posibilidad de que el juez laboral tenga apoyo solamente en cuestiones menores, pero no en la actividad específica de realizar proyectos de sentencia, pues la lógica vigente en el sistema es que el juzgador es el funcionario que ha percibido el desahogo de las pruebas y el debate entre las partes.

Otro aspecto importante que debe contener la legislación laboral es la participación activa y decida del juzgador laboral en la solución de los conflictos de tipo colectivo, sean huelgas, titularidades de contratos colectivos y conflictos económicos de naturaleza colectiva. Por su propia dinámica, actores sociales que intervienen, así como los temas económicos y técnicos que involucran, ameritan la presencia ineludible del juez en las audiencias, pero sobre todo en el desahogo de las pruebas y alegatos.

Ese principio, además de que logrará resolver esos conflictos específicos y dinámicos, contribuirá a dar legitimación democrática a los juzgadores, dado que sus decisiones ahora estarán precedidas de un contacto personal con las formas procesales y de comunicación que las partes en conflicto eleven a los tribunales.

Claro está que esa dinámica de presencia del juez en el desahogo de las pruebas no puede ser estrictamente realizado, como sucederá en los casos en que, en forma excepcional, se pueda emplear una tecnología que permita el desahogo a distancia de testimoniales, confesionales o periciales, respecto de personas o cosas que se encuentren fuera del domicilio del local del juzgado, pero que puedan dar certeza a las partes de su desahogo.

Un tema que no ha sido suficientemente analizado es la posibilidad de materializar la intermediación judicial en una subetapa especial de conciliación dentro de los procesos laborales. Al respecto, consideramos que la posibilidad de encontrar formas de avenimiento



entre las partes debe estar presente en todo momento en el juicio; sin embargo, no consideramos oportuno la existencia de una etapa propia o específica de conciliación, ni mucho menos que sea el juzgador quien esté presente en las pláticas conciliatorias de las partes involucradas, pues podrían ser los jueces proclives a la crítica social desmesurada por involucrarse con las partes quienes mantienen en la materia laboral su propia dinámica.

## **2) Principio de oralidad**

La oralidad en los procedimientos implica el predominio de dicha técnica, donde los actos fundamentales se realizan verbalmente.<sup>35</sup> El Poder Legislativo en el diseño de la legislación secundaria, debe establecer reglas para una máxima materialización en las audiencias, tanto en la correspondiente a la depuración o inicial como en la del juicio, siendo en ellas donde se realiza la comunicación directa del juez con las partes—trabajadores, patrones, sindicatos, entidades financieras—, los abogados, testigos, peritos y demás intervinientes del proceso.

De manera específica, deberá contener normas reguladoras para que las promociones de las partes deban formularse oralmente durante la audiencias, así como establecerse que toda intervención de las partes procesales en las referidas audiencias deban ser orales.

Los sistemas procesales no suelen contar con condiciones de puridad procesal. Desde luego que el legislador debe prevenir que la fijación de la litis deba ser escrita. Por ello, en las normas respectivas, debe establecerse que la demanda, la contestación, las vistas—que en la materia se aluden como réplica y contraréplica—, así como la reconvenición y su contestación deban ser emitidas por escrito.

En ese sentido, sería importante que el legislador previera la posibilidad de que la demanda y la contestación fueran expuestas de manera verbal en la audiencia preliminar, a fin de que el juzgador pudiera mantener la fijación de la litis y lograra de esa manera fijar los hechos aceptados, los acuerdos reparatorios y, desde luego, contar con los mejores elementos para admitir o desechar las pruebas en función de los hechos que conforman el conflicto.

---

<sup>35</sup> Vid., Alcocera Gil, Juan Manuel, *Esquemas del derecho procesal laboral, op cit., p. 27*

Al efecto, deben establecerse reglas que permitan que las pruebas sean admitidas y debatidas oralmente en la audiencia preliminar. De la misma forma, esas reglas deben complementarse con la posibilidad de que en su desahogo las partes oferentes de las mismas participen en ello, sea en la confesional por posiciones o libre, el interrogatorio de los testigos, la respuesta a las interrogantes periciales y su ratificación, pero todos esos actos de manera oral y con la presencia del juzgador laboral.

Como complemento de lo anterior, deben establecerse normas que establezcan que las partes o sus abogados, sus representantes o cualesquier interviniente, deberá exponer sus alegatos oralmente.

En cuanto a la intervención de los jueces laborales, debe considerarse la posibilidad de que puedan dictar sentencias de viva voz, o sus puntos resolutivos, dentro de la audiencia de juicio, con un engrose posterior. De la misma manera, el juzgador laboral deberá dictar autos dentro de la audiencia preliminar, en relación con las excepciones procesales formuladas, los posibles acuerdos reparatorios, la litis de la instancia, las pruebas ofrecidas y no admitidas, o bien las admitidas, así como las cuestiones incidentales.

En íntima relación con la actuación del juzgador, debe analizarse una posible regulación de recursos en contra de las decisiones en las diversas etapas –la escrita y la oral–. En el diseño de las reglas respectivas, deben tenerse en cuenta la posibilidad de que sea posible o no el análisis de los hechos probados, la dinámica de dirección y control de las audiencias, así como la apreciación personal de las pruebas que presenciaron y se desahogaron en su presencia.

Finalmente, el legislador laboral debe considerar la posibilidad de contar con registros grabados y de reproducción digitales, en audio y voz, el cual contendrá las formas de conducción verbal de las partes en las audiencias, intermedia y de juicio. La materialización de este complemento del principio de oralidad, quizás representa el tema de mayor complejidad material y de recursos en un sistema procesal, al cual, por cierto, no le han sido asignados los insumos posibles y necesarios.

### **3) Principio de concentración**

Es una forma de interacción procesal que refiere a la reunión en un solo acto las diversas etapas que lo constituyen con el fin de concluir el juicio, o de no ser posible en la

menor cantidad de audiencias consecutivas y con la mayor proximidad temporal entre ellas.<sup>36</sup>

En una idea genérica del procedimiento laboral ordinario, el legislador debe contemplar la necesidad de contar con dos etapas, sucesivas y continuadas de actos procesales; por una parte, la fijación de la litis, la cual puede configurarse de elementos escritos, mediados por las vistas o traslados que decreta el juzgador con la demanda, contestación y objeción respectiva de las pruebas que se acompañan, en plazos relativamente cortos. Por la otra, de una serie encadenada de audiencias, sucesivas, como lo es la audiencia preliminar o inicial y la del juicio, en las cuales, de manera enunciativa, se debe depurar la litis y admitir las pruebas, así como del desahogo y alegación por las partes, respectivamente.

La concatenación de esos actos procesales, definidos en la legislación secundaria, materializarán la sucesión y continuidad de las actuaciones más relevantes de los procedimientos ordinarios laborales, pretendiendo que sean resueltos en un menor tiempo posible y no de los cuatro años que en promedio emplean para solucionar actualmente los juicios las JCyA.

Desde luego que el legislador secundario debe contemplar la posibilidad de que existan casos en los cuales se hayan ofrecido pruebas que exijan la traslación del juez o tribunal fuera del local de la audiencia, en cuyo caso debe existir norma que permita suspender la instancia por el tiempo estrictamente necesario. Esa posibilidad comprendería, los casos en que se hicieran llegar certificados médicos de imposibilidad de asistencia de alguna de las partes, testigos o peritos al desahogo de una audiencia específica.

Además, deberá contemplarse la posibilidad de que en el desahogo de las pruebas se propongan diversas para acreditar una objeción específica, como lo sería la tacha de testigos, en cuyo caso tendrían que suspenderse la audiencia para el desahogo de esos eventuales medios de convicción novedosos.

En la conformación de las reglas que el legislador diseñe para la legislación secundaria debe contemplarse en una concentración de su contenido, en especial de las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales, a fin de que discutan en el propio proceso,

---

<sup>36</sup> Vid., Vallejo Cabrera, Fabián, *La oralidad laboral, derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*, 9ª. ed, op. cit. p. 51.

y se revuelvan en las audiencias preliminar o de juicio, sin una prejudicialización devolutiva y procedimental.

#### **4) Principio de celeridad**

Es un principio del procedimiento que busca la tramitación y resolución con rapidez o prontitud, con la finalidad de otorgar una expedita tutela a los derechos laborales reclamados. Para ello, se pretenden evitar las dilaciones indebidas, a fin de materializar un recurso judicial efectivo y rápido.<sup>37</sup>

En el diseño de las reglas que desarrollen este principio, el legislador no debe limitar o eliminar derechos que aseguren la tutela procesal efectiva de las partes, así como la condición básica de la parte trabajadora, o de los sindicatos en la defensa de sus derechos sociales, con el pretexto de conseguir una mayor economía procesal, ni para desconocer principios de mayor rango, como los de contradicción o el de audiencia.

Las normas que deberán incorporarse a la legislación secundaria deberán ser las suficientes para que el juez pueda adoptar decisiones particulares, entre las que se encuentra la de limitar el número de testigos cuando sus manifestaciones pueden ser repetitivas y ociosas sobre hechos suficientemente esclarecidos; la habilitación de días y horas inhábiles.

En diversa modalidad, la legislación laboral que se expida deberá ser concreta en la regulación de todos los plazos procesales, en términos generales y breves, además de la connotación de perentorios e improrrogables.

#### **5) Principio de publicidad**

Este principio se refiere a la posibilidad de que todas las personas puedan tener acceso a todas las actuaciones judiciales, con el fin de preservar la imparcialidad y conseguir un control de la actuación de los impartidores de justicia.<sup>38</sup> Transparentar la actuación de los jueces laborales y sus decisiones son las condiciones de un estado de derecho.

De esta forma, el legislador debe considerar que todas las actuaciones, especialmente las audiencias, cuentan con el carácter público y que solamente pueden

---

<sup>37</sup> Vid., Lousada Arochena, José Fernando *et al*, *op. cit.*, p. 132.

<sup>38</sup> Vid., Fix Zamudio Héctor, *Aproximación al estudio de la oralidad procesal, en especial en materia penal*, en la obra colectiva *“Juicios Orales. La reforma judicial en Iberoamérica. Homenaje al Maestro Cipriano Gómez Lara”*, *op. cit.*, p. 57.

limitarse por afectar la intimidad o identidad de menores de edad, mujeres en estado de vulnerabilidad, o bien, o razones de seguridad nacional –por el tema de sindicatos de entidades estratégicas como el de Petróleos Mexicanos–, e inclusive de organización.

En este último tema, vinculado a los casos de conflictos colectivos, es posible que el legislador conceda facultades a los juzgadores para que eviten alteraciones en el correcto desarrollo de las audiencias de juicio, como lo es el aforo a las salas respectivas.

Dichas medidas las debe contemplar el legislador, sobre todo para el desahogo de los medios de prueba, pues puede presentarse el caso de asumir medidas procesales con el fin de salvaguardar los derechos de las partes

## **V. Conclusiones**

La transformación de la justicia laboral en nuestro país no puede esperar un mayor plazo para materializar en los justiciables un recurso judicial efectivo, ágil, transparente y legitimado socialmente. Los resultados son evidentes; es deficiente la administración de justicia que se imparte en los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Durante muchos años las concepciones procesales de los doctrinarios de la materia contribuyeron a convertir a la justicia laboral en una elemento ajeno a la evolución de las demás ramas procesales y, sin duda, distorsionaron su operación y vigencia. Las concepciones del derecho internacional y los ejemplos de otras latitudes nunca fueron referentes para contener las viejas y viciosas prácticas que permearon en las JCyA.

Los diagnósticos fueron contundentes en reconocer los grandes problemas que enfrentan los procedimientos laborales, lo que generó una desarticulada reforma constitucional, que más que delinear una estrategia sistematizada y racional para enfrentar la situación, se convirtió en un sistema sin parangón en nuestro sistema de impartición de justicia. Tan es así, que ha pasado en demasía el tiempo que el legislador ordinario tenía para transformar las reglas y principios constitucionales en realidad objetivada.

Aún estamos en el tiempo en que podemos influir en la confección de un sistema de justicia laboral, donde los conflictos asuman los estándares mínimos de respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales. Comencemos por delinear los principios del procedimiento como las piezas angulares de una construcción jurídica que acerque fácil y democráticamente la justicia laboral a los trabajadores, empleadores, sindicatos e instituciones involucradas.

El sistema procesal que descansa en la oralidad en los procedimientos aporta herramientas que, en mayor medida, aseguran la confección de reglas que aseguran materializar la justicia a favor de quienes acuden a las instancias de impartición de justicia. La inmediación, oralidad, concentración, economía y publicidad, son principios del procedimiento que deben detonar la configuración de reglas procedimentales en grado de suficiencia y asequibles a los justiciables.

Finalmente, lo expuesto hasta ahora solamente constituye una mera delimitación técnica y metodológica de los múltiples temas que implica la configuración de un nuevo sistema de justicia laboral. Resulta innegable que todos los temas que involucran un procedimiento requieren su estudio profundo y delimitado. Eso por ahora resulta una tarea pendiente, lo cual nos genera, desde ahora, el compromiso de desarrollarlo en próximos trabajos.

## **Fuentes consultadas**

### **Bibliográfica**

Alcocera Gil, Juan Manuel, *Esquemas del derecho procesal laboral*, 4 ed., tomo IV, Valencia, España, Tirant lo Blanch, 2018.

Armienta Hernández, Gonzalo, *El juicio oral y la justicia alternativa en México*, Porrúa, México, 2009.

Borrel Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 6ª ed., México, Sista, 1998.

Carbonell, Miguel y Ochoa Reza, Enrique, *¿Qué son y para qué sirven los juicios orales?*, Porrúa, México, 2012.

Chocrón Giraldez, Ana Ma., *Lecciones de Derecho Procesal Laboral*, (prol. María Fernanda Fernández López), Murcia, España, Laburum, 2001.

Ciudad Reynaud, Adolfo, *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.

Climent Beltrán, Juan B., *Elementos de derecho procesal del trabajo*, México, Esfinge, 1989.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, 13ª ed., México, Porrúa, 2004.

Devis Echandía, Hernando, *Teoría general del proceso*, 3ª. ed., Buenos Aires, Universidad, 2002.

Díaz, Clemente A., *Instituciones de derecho laboral, parte general*, tomo I, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1968.

Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Saíd Ramírez, Alberto coords., *Juicios Orales. La reforma judicial en Iberoamérica, Homenaje al Maestro Cipriano Gómez Lara*, IIIJ-UNAM e Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, México, 2013.

Fix Zamudio, Héctor, en “Breve introducción al juicio de amparo mexicano”, *Ensayos sobre el derecho de amparo*, 2ª ed., México, Porrúa-UNAM, 1996.

\_\_\_\_\_, en *Diccionario jurídico mexicano*, voz *Derecho Procesal*, tomo D-H, México, Porrúa, UNAM, 2004.

Fuentes Muñiz, Manuel, en la obra colectiva *Reforma al artículo 123 constitucional*, Tirant Lo Blanch, México, 2017.

Niño Torres, Francisco y Mejía Estupiñán, Roberto, *Procedimiento laboral teórico práctico*, 6 ed., Colombia, Temis, 1987.

Lousada Arochena, José Fernando, *et al*, *Sistema de derecho procesal laboral*, Ediciones Laborum, Murcia, España, 2015.

ALONSO OLEA, Manuel y Miñambres Puig, Cesar, *Derecho procesal del trabajo*, 9ª ed., España, Civitas, 1997.

Ovalle Favela, José, *Derecho procesal civil*, 4ª. ed., México, Harla, 1991.

Ross Gámez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, 2ª ed., México, Cárdenas, 1991.

Rodríguez Camargo, Gregorio, *Curso de derecho procesal laboral*, 13ª ed., Bogotá, Colombia, Librería del Profesional, 2002.

Said, Alberto y González Gutiérrez, Isidro M., *Teoría general del proceso*, México, Iure, 2006.

Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de derecho laboral*, voz: derecho social, Oxford, México, 2004.

Sotomayor Garza, Jesús G., *Introducción al estudio del juicio oral penal*, Porrúa, México, 2013.

Tena Suck, Rafael, y Morales, Hugo Ítalo, *Derecho procesal del trabajo*, 6ª ed., México, Trillas, 2003.

Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1965.

Vallejo Cabrera, Fabián, *La oralidad laboral, derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*, 9ª. ed. Librería Jurídica Sánchez R Ltda, Medellín, Colombia. 2016.

### **Hemerográfica**

Montiel Trujano, Ángel Humberto, “El proceso por audiencias, fundamento de los juicios orales en materias mercantil para todo el país y civil para el Distrito Federal”, en *Oralidad Civil Mercantil: Audiencia preliminar y Audiencia de Juicio*, Serie Justicia y Derecho, número 11, Tribunal Superior de Justicia y Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, México, 2013.

Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití, Panamá, y Republica Dominicana, *Estado de situación de la administración de justicia laboral de El Salvador y propuesta para su modernización y fortalecimiento*, marzo de 2011.

### **Sitios de internet**

Caso *Lagos del Campo vs. Perú*, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 31 de julio de 2017, párrafo 156, consultable en: [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)

Bensusán, Graciela, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2007, pp. 32 a 34. Consultado en <http://ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf>

Chiong Arauz, Flavio, *Los principios procesales en el sistema oral civil*, en el sitio electrónico: [es.scribd.com/document/141969105/Los-Principios-Procesales-en-El-Sistema-Oral-Civil-Flavio-Chiong](http://es.scribd.com/document/141969105/Los-Principios-Procesales-en-El-Sistema-Oral-Civil-Flavio-Chiong).

Ciudad Reynaud, Adolfo, *Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina*, Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, sección I, consultado en <https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/images/documentos/revistas/Revista11/contenido/pdfs/02-nuevosistemasprocesales.pdf>.

*Diálogos por la Justicia Cotidiana. Diagnósticos conjuntos y soluciones*, visible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83995/DIALOGOS\\_POR\\_LA\\_JUSTICIA\\_COTIDIANA.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/83995/DIALOGOS_POR_LA_JUSTICIA_COTIDIANA.pdf)

<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/41780-senado-ratifica-por-unanimidad-convenio-98-de-la-oit.html?tmpl=component&print=1&layout=default>



*[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017)*

*[http://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos\\_constitucionales/docs/Temas/JCL\\_diacumen.pdf](http://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constitucionales/docs/Temas/JCL_diacumen.pdf)*