

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Hacia una nueva justicia laboral en México*

Carlos REYNOSO CASTILLO**

RESUMEN: El trabajo presenta un panorama general sobre las modificaciones a la Constitución mexicana en el año de 2017, en virtud de las cuales se plantea un nuevo modelo de justicia laboral. Se destacan las características de las nuevas instancias encargadas de la justicia laboral en este país, en el ámbito administrativo y judicial; así mismo, se señalan una serie de aspectos que deberán ser objeto de una reglamentación secundaria, indicando los desafíos que esto plantea para el legislador mexicano.

Palabras clave: Reforma laboral, acceso a la justicia, tribunales de trabajo, proceso laboral, conciliación, oralidad.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La evolución y rasgos del modelo. 3. El fortalecimiento de la oralidad. 3.1. Los retos. 4. Bibliografía.

* Artículo realizado en agosto de 2018.

** Profesor de Derecho del trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México. Asesor en materia laboral.

Towards a New Labor Justice in Mexico

ABSTRACT This paper presents a general overview of the 2017 changes in the Mexican Constitution under which a new labor justice model is proposed. The work highlights the characteristics of the new bodies responsible for the labor justice within the country in the administrative and judicial spheres. Furthermore, it points out a range of elements that must be the object of a secondary regulation and specifies the challenges that the latter implies for the Mexican legislator.

Key Words: Labor reform, justice access, labor process, conciliation, orality.

1. Introducción

Los sistemas jurídicos contemporáneos atraviesan hoy en día por una etapa de transformación por muy diversas razones, entre las cuales están los cambios importantes en el contexto donde pretenden aplicarse. Cabe recordar que los equilibrios económicos y políticos que se alcanzaron luego de la segunda guerra mundial serían alterados hacia finales del siglo pasado, para dar lugar poco a poco a un contexto caracterizado por economías más abiertas, una redefinición de fronteras entre los países y de manera general, una serie de cambios que algunos resumen con el término de “globalización”. De igual manera, una parte importante de esos sistemas jurídicos, como lo son sus modelos de impartición de justicia también han venido siendo objeto de cambios trascendentes en los diferentes aspectos que involucra como son el acceso a la justicia, la impartición de justicia propiamente dicha, así como la administración de justicia. Estos modelos, también se han visto confrontados a diferentes problemáticas como su saturación, falta de profesionalización, falta de presupuestos convenientes para su mejoría, corrupción, entre otros factores. Hablar hoy en día el “agotamiento” de los modelos de impartición de justicia, es un tema en donde abundan las argumentaciones y el reclamo de diferentes actores sociales y políticos que reclaman su cambio y modificación; y ha sido precisamente, al calor de esos debates que se habla de la posibilidad de buscar “mecanismos alternativos” para la solución de los conflictos, tratando de alejarse, de alguna manera, de los mecanismos de solución de conflictos conducidos preferentemente por el Poder Judicial en muchos países, espacio “natural” en donde la mayoría de los estados consideran que deben dirimirse las disputas de una sociedad. Hay que recordar que históricamente, y con el apoyo de teorías y conceptos tradicionales como la división de poderes, el Poder Judicial es el abocado a ocuparse de los diferendos entre los miembros de una sociedad y no faltan voces que señalan que esa competencia “normal” y tradicional está agotada¹. Esta situación ha permitido que en años recientes se alimente la idea de que si bien es necesario mejorar el funcionamiento de las instancias ya establecidas para impartir justicia, es

¹ En el caso concreto de México, y en particular en el caso de la justicia laboral, haya que señalar que México durante el primer cuarto del siglo XX transitó hacia la construcción de un modelo que se alejó de esa ubicación tradicional de la división de poderes ya que si bien creo una instancia especializada en conflictos laborales como las juntas de conciliación y arbitraje en la Constitución de 1917, las mismas dependerían hasta 2017 de los poderes ejecutivos federales y estatales. Esta “deformación” estructural pareciera estar destinada a corregirse con las recientes reformas constitucionales.

igualmente importante que a lado o junto con dichas instancias y procedimientos, se diseñen e implementen mecanismos alternativos para impartir justicia por medio de los cuales se pudieran superar las deficiencias y problemáticas que se identifican en las instancias tradicionales. La idea de fomentar y reconocer legalmente los medios alternativos de solución de controversias forma parte de una tendencia internacional y nacional que ha recibido un importante impulso al ser incorporada en muchos países como parte de políticas públicas que han incluido sendas reformas constitucionales que las invocan como en el caso México. A este tipo de análisis no ha escapado prácticamente ninguna rama del derecho, ya que de una u otra manera en cualquiera de ellas se presentan las problemáticas que se resumen en una señalada ineficiencia e ineficacia.

En materia laboral el tema asume características particulares, ya que, la denominada de manera genérica “justicia laboral”, desde sus orígenes planteó la necesidad de contar con instancias especializadas para dirimir las diferencias obrero patronales, y dichas instancias surgirían bajo la premisa de que dadas las características de los conflictos a resolver, no solo en su dimensión estrictamente jurídica, sino también considerando sus implicaciones económicas y sociales para las partes en conflicto, resultaba necesario alejarse de los procedimientos, instancias y formalismos propios del derecho común, para tratar de diseñar instituciones que, conscientes de los particularismos propios del mundo del trabajo, resultaran eficientes, eficaces y expeditas en su labor de impartir justicia. De esta manera hacia fines del siglo XIX, en algunos países europeos y a lo largo del siglo XX irían surgiendo tribunales especializados en materia de trabajo, adscritos al poder judicial en su mayoría, o fuera del mismo, pero reconociéndoles la naturaleza de órganos jurisdiccionales².

Cabe recordar como en el caso mexicano se planteaba, desde principios del siglo XX, la necesidad de contar con instancias especializadas para los asuntos obrero patronales, así por ejemplo es conveniente y oportuno en este momento traer a la memoria el caso de la Ley de Salvador Alvarado del 11 de diciembre de 1915 en el Estado de Yucatán, antecedente de la Constitución de 1917, en la cual no solo se motivaba la necesidad de estas instancias especializadas, sino que expresamente en el artículo 25 de dicha Ley se podía leer que «Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje

² Cfr. H.H. BARBAGELATA, *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique Latine*, Presses Universitaire de Louvain, 1980, 189-190.

con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los Intereses de todos»³. Como puede advertirse, y más allá de las anotaciones que sobre técnica legislativa se podrían hacer a este texto, en el nacimiento de los tribunales del trabajo, por lo menos en México, siempre se privilegió la búsqueda de soluciones conciliatorias y solo de manera excepcional las soluciones ofrecidas por un tercero como un tribunal. Esta separación histórica entre la conciliación y el arbitraje en materia laboral tiene especial relevancia ya que en el diseño institucional de los tribunales del trabajo siempre se buscaron las soluciones acordadas y negociadas, y no las contenciosas. Este rasgo asume una gran importancia en momentos como el presente en países como México, en donde asistimos a la búsqueda de procedimientos e instituciones laborales adecuadas y convenientes para el momento actual, en donde bien valdría la pena repasar aquel diseño conceptual laboral, que desde sus orígenes le apostaba al encuentro, la negociación, la conciliación y la no confrontación entre las partes.

Aquellas innovadoras instancias laborales, así como sus procedimientos resultarían revolucionarias para la época, ya que vendrían a romper paradigmas institucionales y orgánicos, en cuanto a la conformación de las instancias impartidoras de justicia laboral, así como a renovar los conceptos propios del Derecho procesal tradicional, el cual se vería relegado para dar lugar a procesos en donde se buscaba romper, por razones sociales y políticas, el principio de la igualdad de las partes en el proceso, rasgo distintivo del mundo privado. Esta concepción política y social reflejada en un modelo orgánico institucional y procesal como el laboral, podría hoy estar en peligro si se olvida su historia y sus

³ Ya en la misma exposición de motivos de esta Ley se señalaba expresamente que «El momento actual hace de todo punto indispensable dedicar la atención gubernativa a la interminable serie de conflictos entre patronos y obreros de los diversos órdenes de la actividad social, que se suceden a diario con la constante amenaza de huelgas, para arrancar lentamente de mano de los patronos la justa compensación de su concurso como factores determinantes de la producción, pues mantienen un estado de excitación pública impropio de la era de paz en que estamos encauzados, sin lograr todo el mejoramiento anhelado, que sólo ha de obtenerse de una ley que regule con espíritu de equidad las relaciones entre capitalistas y obreros, aboliendo el imperio del hombre sobre el hombre».

motivaciones, al momento de crear y reglamentar nuevas instituciones. En efecto, la tentación por diseñar instituciones impartidoras de justicia laboral encargadas de la aplicación de normas que prescindan de las motivaciones sociales y políticas que estuvieron detrás del nacimiento mismo del Derecho del trabajo, puede traducirse en desigualdades e inequidades sociales.

En ese proceso histórico de construcción y modernización de las instancias encargadas de impartir justicia asistimos hoy, en el caso mexicano, a una de sus etapas trascendentales ya que ha sido reformada la Constitución en varios de sus artículos, pero de manera destacada en su icónico artículo 123, lo cual también habrá de derivar en cambios en varias de sus leyes reglamentarias, entre las que está una de las más importantes como la Ley Federal del Trabajo. Se trata de un cambio concretado en el año 2017, el cual en su momento tomó la forma de una iniciativa de reforma y adición que resultó sorpresiva en cuanto a sus alcances, ya que contraria al discurso oficial que se había manejado en los años recientes, planteó cambios importantes al modelo de justicia laboral en el país, aparte de proponer cambios igualmente trascendentes en materia de derechos colectivos del trabajo⁴.

Esas propuestas, siguieron el camino que la misma Constitución señala para hacerse realidad, a saber, contar con una mayoría en el Congreso de la Unión, pero también en los congresos locales; de tal suerte que el 24 de febrero de 2017 se hicieron una realidad y hoy forman parte del Derecho positivo mexicano, planteando un cambio radical en el modelo de justicia

⁴ Si bien por ahora deseamos concentrar estas notas en lo relativo a los cambios del modelo de justicia laboral y sus procedimientos; es importante subrayar que las recientes modificaciones constitucionales plantean también un nuevo modelo de relaciones colectivas de trabajo en México, cuyo impacto e implicaciones trascienden evidentemente los aspectos jurídicos. Así por ejemplo el nuevo texto constitucional señala que en el caso de que se trate de celebrar un contrato colectivo de trabajo, uno de los requisitos será acreditar que se cuenta con la “representación” de los trabajadores, dando lugar así a un procedimiento nuevo que exigiría una formalidad por ahora innecesaria que dote de legitimidad a quienes aspiren a ser parte en un contrato colectivo. De igual manera, se centraliza la tarea administrativa de registro de sindicatos lo que dará lugar a un renovado derecho administrativo del trabajo; también se ratifican y hacen explícitos los principios de libertad de negociación colectiva, orientados por la representatividad de los trabajadores, así como la certeza en la firma, registro y depósitos de los contratos colectivos, aparte de señalar que la resolución de los conflictos intersindicales habrán de resolverse apoyándose en el voto de los trabajadores, el cual será personal, libre y secreto. Todos estos planteamientos, que ameritan un análisis más profundo que esta breve anotación, habrán de desarrollarse en la legislación secundaria y reglamentaria, la cual deberá estar orientada por el pleno respeto a los derechos humanos de todos los trabajadores que directa o indirectamente tengan algún interés en estos temas.

laboral que ha existido en México desde inicios del siglo XX⁵. Se trata de un cambio sustancial y de fondo que se traducirá en cuanto al tema que nos ocupa, en la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje y en su lugar la creación de juzgados o tribunales laborales adscritos al Poder Judicial.

El nuevo modelo plantea un esquema de “tres pisos”: uno primero y obligatorio a cargo de instancias administrativas de conciliación (federales y locales en cada entidad federativa), un segundo a cargo de los nuevos tribunales laborales, que se crearan en el Poder Judicial y serán competentes cuando la conciliación haya fracasado, y un tercer piso al cual podrán acudir las partes por la vía del juicio de amparo cuando consideren que las resoluciones de los tribunales no han respetado la legalidad y/o la constitucionalidad.

El momento que vive el modelo laboral mexicano y en particular su modelo de justicia laboral, es particularmente interesante y apasionante, no solo porque habrá de marcar un antes y un después en la forma como México plantea atender los conflictos obrero patronales, sino además porque se da en un contexto mas amplio de lo que pareciera ser el inicio de una amplia transformación también del modelo político mexicano con motivo de las elecciones presidenciales del 1 de julio del 2018, en donde una fuerza política como MORENA (Movimiento de Regeneración Nacional) ganó con amplia mayoría los comicios, lo cual habrá de permitirle, a su vez, tener también una amplia mayoría en el Poder legislativo y así llevar a cabo los cambios sustanciales en diferentes órdenes de la vida nacional.

La importancia de acercarse a la evolución reciente de un caso como el mexicano radica no solo en el interés que por obvias razones tiene el autor de estas líneas, sino también por la influencia e importancia que el modelo laboral mexicano ha tenido históricamente en la construcción de los modelos laborales nacionales de la región latinoamericana.

Teniendo como referencia estas ideas iniciales, en este trabajo como primer acercamiento, se presentan algunas reflexiones que buscan mostrar de manera general, cuales son los rasgos de lo que será el nuevo modelo de justicia laboral mexicano, anotando de paso algunos de los desafíos que tendrá que enfrentar el legislador mexicano en los tiempos por venir, tratando de poner especial atención, no solo en las características específicas de las nuevas instancias y procesos laborales, sino intentando destacar las características particulares de los mismos a partir del estudio

⁵ El decreto que declara reformadas las disposiciones constitucionales se publicó en el *Diario Oficial de la Federación*, 24 febrero 2017.

de uno de esos rasgos distintivos como lo es la oralidad.

2. La evolución y rasgos del modelo

Como se anotaba, la reforma constitucional de 2017 planteo la supresión de las Juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita, que como se recuerda fueron creadas en la misma Constitución en 1917, aunque con algunos antecedentes locales e internacionales, y que acompañarían al modelo laboral y político mexicano durante todo el siglo XX jugando un papel importante en la gobernabilidad del país. En lugar de las Juntas, la reforma plantea la creación de tribunales laborales adscritos al Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serían designados, conforme a los criterios que en este caso señala la misma Constitución; estos criterios están señalados en la misma Constitución en sus artículos 94, 97, 116 fracción III y 122 apartado A, fracción IV, los cuales se ocupan de temas como la integración y funcionamiento del Poder Judicial a nivel federal, estatal y en la Ciudad de México, la forma de nombrar a sus miembros, la duración y remuneración de sus miembros, etc. Los futuros jueces, dice la reforma constitucional, deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral, aspectos éstos que, si bien resultan obvios, forman hoy parte de los debates que se dan para entender su significado y alcance.

El nuevo modelo de justicia laboral en México plantea también la creación de organismos públicos, uno a nivel federal y otros más a nivel de cada uno de los Estados de la República; estos organismos tendrán facultades para conciliar los asuntos laborales, organismos éstos a los cuales de manera obligatoria las partes en conflicto tendrán que acudir antes de ir al tribunal. Estos organismos públicos tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios y gozarán de autonomía.

En el caso concreto del organismo federal, aparte de las competencias que tendrá en materia de conciliación en asuntos de esa competencia federal, será competente para registrar todos los contratos colectivos del país, así como ocuparse de todos los procedimientos administrativos relacionados. Si bien la integración de estos organismos públicos descentralizados, cuentan en México con una legislación, tanto federal como estatal, que rige su nacimiento y estructura, habrá que buscar la manera de asegurar el mayor grado de autonomía y legitimidad de sus decisiones, para ello, esa misma legislación da ciertos márgenes de flexibilidad para no sólo crear una organigrama adecuado para su funcionamiento, sino también permite la adopción de procedimientos por medio de un estatuto orgánico

conveniente. Uno de los temas pendientes de análisis en cuanto a la integración de estos organismos habrá de ser la conveniencia de incorporar a los actores involucrados en los temas laborales, a saber los patrones, los sindicatos y sus trabajadores aparte de los representantes del gobierno; tema éste que algunos advierten como un tripartismo renovado, pero que sin embargo, ayudaría a contar con un punto de vista y voz de los directamente involucrados en los conflictos, cuidando que, al final, las decisiones sean tomadas y apoyadas por los miembros del organismo que gocen de autonomía, conocimientos e imparcialidad.

Así mismo y en cuanto a su funcionamiento, cabe señalar que al tratarse de una instancia administrativa que se ocupará de temas tan importantes como la conciliación y el registro sindical, habrá que delimitar y acotar las tareas a su competencia administrativa, tratando de dejar a los tribunales los temas propiamente contenciosos.

En atención a que se trata de instancias de conciliación, son varios los aspectos técnicos que sobre este tema deberán precisarse y reglamentarse atender de que empiecen sus labores, por ejemplo, será importante asumir un concepto claro y general en el país de conciliación, qué tipo de procedimiento conciliatorio y administrativo debe adoptarse, que estímulos tendrían las partes para acudir a estas instancias y que sanciones por no acudir a ellas, que facultades expresas e implícitas tendrán los conciliadores, quien, cómo y porque se nombrarían a los conciliadores, qué cualidades deber de tener éstos, que tipo de carrera profesional se les ofrecerá; que requisitos y efectos formales deben tener los acuerdos alcanzados, etc. De igual manera, contar con una idea clara de lo que es y lo que se quiere entender como conciliación en materia laboral, supone además en el futuro modelo mexicano, que se defina si la única oportunidad de conciliar será en la etapa prejudicial o se dejará abierta la posibilidad para que posteriormente ya en la etapa judicial, también se pueda conciliar, cómo, cuando y porque; esta definición resulta necesaria para darle coherencia y solidez al todo el modelo y no solo a una etapa del mismo.

De igual manera resulta necesario avanzar en la construcción de un modelo nacional de conciliación prejudicial ya que la reforma constitucional planteo la creación de un organismo federal y de organismos a nivel de los estados con lo cual se corre el riesgo de tener tantas interpretaciones de lo que es conciliar como Estados de la República. Para contar con esa coherencia en el modelo, el Derecho administrativo cuenta con mecanismo que permitirían superar esta deficiencia del modelo.

Como se puede advertir el cambio ya aprobado tiene una gran

trascendencia, ya que no es solo un “cambio de domicilio” de las instancias encargadas de resolver los conflictos laborales, y convendría irlo analizando y valorando en su exacta dimensión, en términos de las implicaciones que tendrá, ya que más allá de las valoraciones históricas, sociológicas y políticas que sin duda también estos cambios plantean, conviene ver de cerca algunas de las implicaciones estrictamente jurídicas.

En ese sentido, es importante señalar también que en estas modificaciones constitucionales no se hizo referencia alguna a los posibles cambios en materia de Derecho procesal laboral, asumiendo de antemano que las reglas que actualmente rigen el proceso laboral atendido por las juntas de conciliación y arbitraje, serían las mismas que seguirían en su momento los tribunales laborales, lo cual no necesariamente sería así. Hay que recordar que la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del artículo 685 se ocupa del Derecho Procesal del Trabajo, y plantea un título en el cual regula los diferentes aspectos involucrados en el proceso: principios, capacidad, personalidad, legitimación, competencias, impedimentos, excusas, etc.; sin embargo todo el diseño procesal vigente parte del supuesto de que serán las juntas de conciliación y arbitraje las encargadas de dirigir el proceso, por lo cual se tiene que hacer un análisis muy puntual de cada uno de estos temas para ver si son viables, aplicables y funcionales en un modelo de impartición de justicia a cargo del Poder Judicial; por lo pronto expresamos dudas sobre la pertinencia del procedimiento actual en una nueva instancia. Esto debiera llevar tal vez a un amplio debate sobre la eventual actualización del Derecho Procesal del Trabajo, tema que en sí mismo plantea una gran complejidad⁶.

Si bien el análisis de este tipo de problemáticas, exigirá revisar y actualizar muchos los aspectos involucrados en la reforma que se comenta; por ahora en estas notas quisiéramos detenernos en el análisis de uno de estos aspectos que, con independencia del modelo de justicia laboral que en un futuro se reglamente, se verá fortalecido como lo es la oralidad en el procedimiento laboral. En efecto, la oralidad tiene una gran relevancia en materia de solución de conflictos laborales, ya sea por su inclusión en los

⁶ Cabe recordar que desde hace años se ha planteado, por diversos sectores de la doctrina especializada, la necesidad de actualizar diversos temas y aspectos del Derecho Procesal del Trabajo y no solo eso hay quienes sugieren que toda esta temática debiera estar separada de la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo y que se debiera avanzar hacia la adopción de un código procesal del trabajo. Se trata de una agenda de discusión, que si bien la reforma que ahora comentamos no lo señala, tal vez sería necesario desahogarla en un corto plazo. Sin embargo, consideramos que si bien es cierto la separación de la parte sustantiva de la adjetiva es importante, lo es más el diseño de los contenidos de ese cuerpo normativo.

procedimientos laborales prácticamente en todo el mundo, sino también porque tiene un alto grado de simbolismo en el mundo del trabajo, en la medida que desde el siglo XIX se le empezó a identificar como un rasgo distintivo en la solución de los conflictos obrero patronales, y que lejos de desaparecer o acotarse habrá de fortalecerse en cualquier escenario procesal en los años por venir. La intención de abordar este tema busca mostrar la complejidad que plantea la solución de los conflictos de trabajo y la necesaria seriedad con que deben abordarse, lo cual se muestra comentando la importancia y significado, en este caso de la oralidad, no sin antes de presentar algunas ideas generales sobre el panorama y contexto en el cual debe de estudiarse.

Los esbozos de la institucionalización de la justicia laboral irían tomando forma y consolidándose a lo largo del siglo XX en buena parte de América Latina. En el caso mexicano, cabe recordar, como la consolidación de las juntas de conciliación y arbitraje no sería fácil; el artículo 123 constitucional de 1917 avanzaría en este proceso al señalar en su fracción XX que las diferencias o los conflictos entre capital y el trabajo se sujetarían a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, integrada de manera tripartita; cabe recordar que más adelante, en los años posteriores al nacimiento del artículo 123 constitucional, buena parte de las leyes estatales adoptadas en los años siguientes se referirían al tema (Chihuahua, Puebla, entre otras). De igual manera la jurisprudencia tuvo una importante aportación a este proceso caminando en paralelo a las instituciones; en ese sentido son memorables aquellos criterios que se sostuvieron durante los primeros años de la nueva constitucionalidad social y en donde las juntas no podían ejecutar sus laudos y posteriormente, en el año 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconocería plenamente a las Juntas como tribunales competentes, con lo cual se les iría dotando de plena jurisdicción a los nacientes tribunales del trabajo, inmersos desde esa época en diversos debates, entre los que están su siempre polémica adscripción originaria al Poder Ejecutivo, tanto federal como estatal.

En esa evolución es interesante constatar como siempre se tuvo la intención de construir un modelo de impartición de justicia que tuviera convenientes características institucionales y orgánicas y por otra parte un proceso que, alejado de los formalismos, dieran y tomara en cuenta la situación social y económica de los actores. Esto es importante ya que en la construcción de instituciones y procesos laborales un eje articulador de los mismos ha de ser el cuidadoso alejamiento de los principios y conceptos propios del derecho privado.

El proceso de construcción de las instancias laborales no ha sido fácil, ya

que si bien estos tribunales apoyaron durante décadas el desarrollo político y económico del país, al convertirse en un elemento importante para canalizar y atender la problemática laboral, ciertas dificultades empezaron a aparecer a partir del momento en que estos tribunales laborales se vieron rebasados por muy diversas razones, mostrando de manera clara, sobre todo en años recientes, deficiencias en su operación, derivadas de múltiples factores empezando por la imposibilidad de atender de manera pronta la creciente cantidad de asuntos a su cargo, lo cual no solo deja insatisfechos a los directamente interesados y partes en los litigios, sino al Estado mismo, a la economía toda y a las empresas que la integran.

Estos son algunos de los factores que han traído de nueva cuenta, como a principios del siglo XX, la necesidad de volver a discutir sobre la pertinencia, funcionalidad y eficacia de los tribunales del trabajo en momentos en donde la cantidad de litigios ha aumentado y se ha creado un sentimiento de insatisfacción sobre los mismos. Es en este contexto que en los años recientes no han faltado propuestas de cambio al modelo de justicia laboral mexicano⁷, desde aquellas propuestas que, desde hace tiempo, planteaban la adscripción de los tribunales del trabajo al Poder Judicial, creado jueces especializados y abandonando el tripartismo, hasta propuestas que sugerían fortalecer el modelo tripartita de las juntas y reforzar la profesionalización del personal que labora en las mismas⁸. Se

⁷ Cabe señalar que si bien este debate no es nuevo y que solo ahora pareciera tomar un renovado vigor, a partir de las propuestas legislativas presentadas por la Presidencia de la República y hoy plenamente vigentes con la reforma constitucional de 2017; lo cierto es que se inscribe en toda una tendencia de cambios al modelo de justicia laboral que muchos países, sobre todo latinoamericanos, han llevado a cabo desde hace por lo menos tres décadas, y en donde México llega con cierto retraso, ya que en muchos de los países en los cuales se han venido dando cambios, hoy en día el debate en esos lugares se centra más bien en la necesidad de hacer ajustes o cambios a las reformas emprendidas hace tiempo; es decir, pareciera que en algunos países hoy en día tenemos propuestas de modificación a la justicia laboral pero de una segunda e incluso tercera generación.

⁸ Cabe señalar que en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, la idea de profesionalizar a los actores en materia de impartición de justicia, parece haber sido uno de los ejes de la misma. En efecto, en dichas modificaciones se puede advertir el deseo del legislador por que los abogados y asesores que patrocinan a las partes en los juicios, acudan a dicha labor teniendo una cédula profesional que los acredite como conocedores de los aspectos legales (este criterio también aplica para los procuradores auxiliares de la Defensa del trabajo así como el personal jurídico de las Juntas); así mismo, se propuso la adopción de un servicio profesional de carrera para el personal de las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje. De iguala manera en el caso de los inspectores del trabajo, la nueva ley plantea necesidad de que cuenten con certificado de educación media superior o su equivalente.

trata de un debate interesante pero que llegó a polarizar a los expertos e interesados en mundo del trabajo y que, en buena medida, dificultó avanzar en la búsqueda de soluciones viables, y que hoy con la reforma constitucional de 2017, entraría en una nueva etapa.

Mientras ese debate de fondo se desarrolló desde hace varios años, también se han buscado incorporar al modelo existente cambios con los cuales se trata de eficientar su funcionamiento, aunque dichos cambios han sido puntuales a ciertos aspectos del modelo mismo (organización de las juntas, procedimientos ante las mismas, etc.), pero esos cambios, en su mayoría cosméticos, no habían venido a cuestionar al modelo todo, como si la ha hecho la reciente reforma constitucional. Todo esto ha traído como consecuencia un panorama difícil y complejo en donde asistimos hoy en día a una situación por demás paradójica, donde si bien es cierto México avanza en la misma tendencia y corriente en materia de impartición de justicia que se está dando en el mundo, en el sentido de busca nuevas maneras de hacer eficientes las instancias impartidoras de justicia, en los avances y en este propósito que se esgrimen, se puede constatar que buena parte de esas propuestas de cambios son mecanismos y formas que ya estuvieron presentes desde el surgimiento mismo de la normativa del trabajo, como parte de sus signos distintivos.

Hay que recordar como históricamente el surgimiento mismo del Derecho del trabajo, en su parte sustantiva pero también en su parte procesal y adjetiva siempre fueron presentados como un intento de los estados por contar con derechos, instituciones e instancias que se alejaran de la manera como en el derecho privado se atendían los conflictos. En ese sentido parecía lógico que estas normas sociales intentaran alejarse de la rigidez y formalismos propios del mundo civil y mercantil⁹; de ahí que siempre se vió por ejemplo a la oralidad, como una alternativa conveniente para encauzar las diferencias obrero patronales, que no solo permitiría la inmediatez en la manera de tratar los conflictos, sino permitiría agilizar la búsqueda de soluciones a los problemas del trabajo.

En ese contexto el desarrollo del proceso laboral tendría rasgos distintivos y uno de ellos sería precisamente el de la oralidad. La idea de incorporar a la oralidad como “herramienta” en la solución de los conflictos no es nueva, y en sus inicios no fue una creación del mundo laboral, hay quienes ven en la Constitución de Cádiz una de sus primeras manifestaciones¹⁰.

⁹ Cfr. M. VIDAL SALAZAR, *La oralidad y el nuevo proceso laboral peruano*, en AA.VV., *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, SPDTSS, 2015, 878.

¹⁰ «Uno de los antecedentes de los jurados proviene de la Constitución de Cadiz, en donde se establecía que el jurado se encargaba de los juzgamientos de los delitos de imprenta. Posteriormente estas cuestiones – la de los juicios con jurado – fue materia

Así mismo hay que recordar cómo durante el siglo XIX en algunos países, los juicios orales eran conducidos por jurados populares, con motivo de diferentes infracciones como los delitos de imprenta. Esta idea de dar un impulso a la oralidad permeó una buena parte de los diseños procesales de la segunda mitad del siglo XIX; así tenemos por ejemplo que en el Código de procedimientos civiles para el D.F. y territorio de Baja California de 1872, se incluía a los “juicios verbales” los cuales se desarrollaban en función de la cuantía del asunto, siendo un juez menor el encargado en los casos de menos de cien pesos, y un juez de primera instancia en los casos de más de esta cantidad. Esta modalidad se mantendría también en el Código de procedimientos civiles para el D.F. de 1884, pero se le agregaron posibles recursos como la aclaración y la revocación. El Código de procedimientos civiles para el Distrito Federal y Territorios de la Baja California de 1884, la ley de jurados en materia criminal de 1891, entre otros ordenamientos se ocuparían también del tema.

De esta manera la oralidad sería considerada como parte de diversos ordenamientos en varias áreas del Derecho de fines del siglo XIX, y ya bien entrado el siglo XX en donde se incluiría en los juicios y que, años más tarde, serían el antecedente de lo que ya en el siglo XX se conoció por ejemplo como el jurado popular. Esta tendencia importante en la segunda mitad del siglo XIX, pareciera tomar nuevo vigor en años recientes, muestra de ello es el caso de la reforma al Código de procedimientos civiles del DF. (Ahora Ciudad de México) de 2009 en la cual se aborda en “juicio oral civil” procedente para casos de una menor cuantía, así como el caso de la reforma al Código de Comercio de 2010 que incluye el “juicio oral mercantil”.

En el caso mexicano, el recurso a la oralidad como mecanismo de solución de conflictos, no se encuentra expresamente señalado en la Constitución; esta situación atiende, entre otras razones, al hecho de que siempre se le ha considerado, más que como un principio de carácter procesal, como un mecanismo idóneo para solucionar conflictos al que aspiraría cualquier sistema de impartición de justicia. Sin embargo, hay que recordar que el art. 17 Constitución de la Constitución mexicana señala que «Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por

local, así, en la Constitución del Estado de México se estableció que “ningún tribunal del Estado podrá pronunciar sentencia en materia criminal sobre delitos graves sin previa declaración de jurado mayor (*grand jury*) de haber lugar a la formación de causa, y sin que certifique el jurado menor (*petit jury*) el hecho que ha motivado la acusación”» (G. URIBARRI CARPINTERO, *La oralidad en el siglo XX*, en S. CÁRDENAS GUTIÉRREZ, G. URIBARRI CARPINTERO, *Estudios sobre historia de la oralidad en la administración de justicia en México. I*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2010, 121).

tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos, que fijen las leyes, emitiendo resoluciones de manera pronta, completa e imparcial». En ese sentido, el mandato constitucional pone énfasis en dos aspectos, por un lado, el derecho que tiene cualquier persona para acercarse a los tribunales en defensa de sus derechos; derecho éste que goza de una amplia aceptación y fundamentación en el ámbito nacional e internacional; y por otra parte, estaría lo relacionado con las características y funcionamiento de esos tribunales a los que acudiría una persona; en este segundo aspecto la Constitución se refiere a la manera como esas instancias deben de funcionar, indicando que deberán actuar de manera expedita, rápida, pronta, y respetando los plazos legales y emitiendo resoluciones de manera completa e imparcial.

En materia laboral desde sus orígenes, se consideró que un mecanismo conveniente para alcanzar estos objetivos era precisamente la oralidad y con ella la conciliación¹¹. Desde este punto de vista, la conciliación se presenta como un mecanismo de solución de controversias en el cual se prioriza la búsqueda de acuerdos a partir del acercamiento de las partes y la coherencia entre las pretensiones de cada una de ellas, de tal manera que la conciliación aspira a traducirse en un acuerdo de voluntades, consensado y sancionado, primero por las partes y en un segundo momento por una autoridad. La conciliación si bien no siempre es oponible al arbitraje en donde abierta y formalmente interviene un tercero, si intenta evitarlo a partir de una composición entre partes. En ese sentido la conciliación cuenta con la oralidad como su principal aliado, entre otras razones porque es a partir de la expresión oral directa entre las partes como se aspira a superar sus diferencias. Decir oralidad es significar la importancia de la palabra no solo como herramienta general de comunicación entre seres humanos sino como forma de comunicación mediante sonidos, que con independencia de que se puedan graficar y plasmar de forma escrita, entrañan emoción y significados que pueden

¹¹ «Conciliación deriva del latín *conciliatio* que significa *congregar* y de ahí *conciliar*. Por conciliar ahora se entiende un acuerdo entre partes de una disputa o conflicto de cualquier naturaleza que bien puede alcanzarse con la intervención de un tercero, con independencia de la naturaleza de este último. Hay antecedentes de esta forma de solución que se remontan a las *XII Tablas* y en derecho español están los *mandadores de paz* (*pascis adsertores*), del *Fuero juzgo*, versión castellana de *Liber Iudiciorum*, que se ocupa de los hoy conocidos como conciliadores y de los *jueces avenidores*, que son los actuales árbitros» (P. KURCZYN VILLALOBOS, C. REYNOSO CASTILLO, A. SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, *La justicia laboral: administración e impartición*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2005, 101). Como ya se ha comentado la conciliación estará ocupando un papel protagónico en el nuevo modelo de justicia laboral mexicano, y habrá que estar atentos al alcance y significado que el legislador nacional le dé.

ayudar a la búsqueda de la verdad y con ello al logro de soluciones entre contrarios. Aunque en abstracto y como idea sería posible hablar de conciliar apoyándose en otras modalidades que no sean la oralidad, se antoja más difícil y complicado en todas las materias pero sobre todo en los conflictos obrero patronales, en donde el reclamo y la respuesta ante el mismo problema puede asumir otras connotaciones cuando se plantean de manera directa y por medio de la palabra.

En buena parte de la literatura procesalista laboral se identifica a la oralidad como uno de los rasgos distintivos que debe permear y orientar el desarrollo del proceso laboral; esto es así, como ya se anotaba, por el interés que desde siempre tuvo el legislador para tratar de eficientar la solución de los conflictos de trabajo en atención a los intereses en juego y a la “urgencia” de las partes.

La idea de enfatizar que la oralidad juegue un papel importante en el proceso laboral, ha dado lugar a diferentes análisis al paso del tiempo; si bien, existe una casi unanimidad de la doctrina especializada para considerar a la oralidad como una característica que debe siempre estar presente, en mayor o menor medida, en la solución de los conflictos. En el momento en el cual se encuentra México, hacia la construcción de un nuevo modelo es importante que el legislador tenga plena claridad sobre el concepto, significado y alcances que en el proceso laboral y el modelo todo debe tener la oralidad. Sobre el particular cabe anotar que las opiniones doctrinales varían en función del peso que se le da a la oralidad en el camino hacia la resolución que emita el tribunal; de esta manera, hay quienes consideran que la resolución, sentencia o laudo, según el país, debe de basarse sólo en el material que se haya aportado de manera oral por las partes, de esta forma la oralidad asume un papel protagónico y casi absoluto en la solución de los conflictos. Como se advierte esta es una posición que si bien pone en el centro de atención a la oralidad, dando un peso enorme a la misma, pudiera ser considerada una posición que iría en detrimento de otros medios probatorios, igualmente importantes y que en algunos casos, pueden jugar un papel también determinante en la búsqueda de la verdad. En otros casos, algunas posiciones asumen que si bien la oralidad es importante, la oralidad debe jugar un papel relativo en el proceso, es decir, si bien la resolución debe de basarse prioritariamente en aquello que se le aporte al juzgador vía oral, esto no debe menospreciar otras informaciones y pruebas que le hubieran llegado por otros mecanismos o canales también legalmente aceptados.

En el fondo se trata de una discusión y debate que no está sólidamente sustentado y que parte de la continua confusión que se da para caracterizar a la oralidad como principio procesal, cuando en realidad se

trata de una característica del proceso. En efecto se entiende por principios procesales aquellos rasgos distintivos que apoyan y orientan los procedimientos laborales y que a manera de directrices guían el desarrollo y aplicación de las normas laborales; se trata de ideas abstractas que deben de inducir a los participantes en el proceso, pero sobre todo a los juzgadores, a tomar decisiones y resolver con apego a dichos principios. Por su parte se entiende por características de un proceso aquellos rasgos concretos y tangibles que están presentes en diferentes momentos del desarrollo y devenir de los procedimientos, en este caso laborales, como es el caso de la oralidad, el cual tiene un carácter más bien instrumental. Hay que recordar como en el caso mexicano, a semejanza de como lo hacen otros códigos laborales, la Ley Federal del Trabajo aún vigente, señala que el proceso laboral será público, gratuito, inmediato y “predominantemente oral”. Esta proclividad por la oralidad, tiene su justificación y su explicación histórica, en aquella aspiración de distanciarse de los formalismos propios de otras áreas adjetivas.

Cabe señalar que, como ya en su momento lo ha hecho la jurisprudencia, el carácter “predominantemente” oral del proceso laboral a que se refiere la Ley en México, no quiere decir que sea exclusivamente oral, significa que hay una orientación que dio el legislador para que ese rasgo del proceso que se procure y se manifieste durante toda la secuela procesal, como un medio para darle celeridad y fluidez al proceso¹². Sin embargo esta aspiración de fortalecer a la oralidad se ve inhibida en ocasiones por el hecho de que la misma legislación mandata que las actuaciones aparezcan en actas, las cuales las partes generalmente tienen el celo de que reflejen sus manifestaciones en la forma en que las han realizado, lo cual es entendible.

En la actual coyuntura mexicana de una reforma constitucional en la cual lamentablemente no se hace referencia expresa a la oralidad, uno de los desafíos importantes que tiene enfrente el legislador mexicano al momento de reglamentar el nuevo proceso laboral, será tener en cuenta esta experiencia de la oralidad mexicana, para evitar confusiones y deformaciones.

¹² En algunos países se han usado variantes de esta manera de reconocer a la oralidad, por ejemplo tenemos el caso de Nicaragua en donde el art. 2 a) del Código de Trabajo se refiere y define a la oralidad como aquella entendida como el uso “prevalente” de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso. *Cfr.* A. PÁEZ BENALCÁZAR, *La oralidad y los principios del Derecho Procesal del Trabajo: análisis comparativo de las legislaciones de Ecuador y España*, en AA.VV., *op. cit.*, 609-610.

3. El fortalecimiento de la oralidad

La búsqueda por reivindicar y rescatar a la oralidad en los juicios laborales pareciera formar parte en los últimos años de una tendencia internacional en la cual, de muy diversas maneras (con reformas a la legislación laboral, con políticas laborales estatales, etc.), se intenta hacer más eficiente el desarrollo de los juicios y más expeditos los resultados de los mismos.

En el caso mexicano desde hace algunos años esta idea de fortalecer la oralidad se ha presentado de diversas maneras, como parte de las políticas laborales, como parte de las reformas legislativas recientes y como estrategias de desarrollo laboral en algunas regiones del país.

En los últimos años en México se han hecho esfuerzos loables para avanzar en la consolidación y puesta en práctica de una mayor oralidad en los juicios laborales, como una manera de hacer más expedita la labor que hacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En este propósito conviene anotar diversos casos en el país; así tenemos por ejemplo en la Ciudad de México se inauguraron en el año 2014 las primeras salas de juicios orales (con las nuevas Juntas 19 y 20), con la finalidad de abatir el rezago así como atender diversos sectores de la población, como mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, etc. Todo ello con el apoyo de funcionarios conciliadores que auxilian el desahogo oportuno de los juicios, así como un dispositivo logístico adecuado. La información oficial señala que se ha tenido una resolución de conflictos por esta vía de aproximadamente un 70 % de los casos en aproximadamente tres meses.

Otro esfuerzo interesante en otras regiones del país ha sido el caso de Chihuahua en donde se anuncia que el rezago en materia de juicios individuales se ha abatido de manera considerable, concluyendo los juicios por medio de convenios. En el Estado de Chihuahua cada Junta Local cuenta con una sala de juicios orales; este esfuerzo se inició en el año 2013. Diversas informaciones dan cuenta de la reducción en tiempo de los juicios laborales en este Estado de la República. El caso de Chihuahua ha sido mostrado en algunos foros como un modelo de justicia laboral, en donde la oralidad ha permitido un desarrollo expedito de los juicios, y a partir del cual varios estados han tratado de avanzar en la misma dirección (Estado de México, Baja California Norte, entre otros).

Estos esfuerzos interesantes en algunas regiones del país, si bien han mostrado su utilidad, no han estado exentos de críticas en atención a que se señala que hay una proclividad excesiva a la celebración de convenios, en los cuales no siempre quedan debidamente resguardados los derechos de los trabajadores. Si bien nuestra legislación se ocupa del tema de la oralidad como ya se anotaba, en un sentido amplio al indicar de que el

proceso laboral será predominantemente oral y que la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 reconoce y fomenta el uso de las nuevas tecnologías, lo cierto es que se adolece de una normatividad que se ocupe del tema de la oralidad de manera integral, concreta y tangible, ya que si bien se enuncia como una característica general del proceso laboral, este planteamiento general no ha sido desarrollado por el legislador nacional en los diferentes momentos y etapas del proceso, mismo que limita su concreción. Si bien, como ya se anotaba, la legislación laboral en México se muestra proclive a la oralidad, no se cuenta con una regulación que señale claramente cuándo, cómo, dónde y por quién puede hacer uso de la oralidad. En ese sentido habrá que analizar la conveniencia de que el legislador mexicano, en la futura reglamentación del proceso laboral incluya un concepto más amplio y claro de los qué es y significará la oralidad.

En muchos casos la oralidad en los tribunales mexicanos ha permitido un uso y abuso de la misma, escondiendo deficiencias en la asesoría de las partes; en efecto, la falta de una preparación en la contestación de una demanda o de la presentación adecuada de las pruebas ha llevado a muchos abogados a ver en la oralidad un recurso para que en el momento de la audiencia correspondiente, de manera oral se dé contestación a una demanda o bien se improvise en el ofrecimiento de sus pruebas. Esta práctica poco ética desde varios puntos de vista, viene a distorsionar la finalidad propia de la oralidad y la convierte en ocasiones precisamente en un pretexto que retrasa el desarrollo de los juicios. Frente a esta situación algunas juntas de conciliación y arbitraje han tratado de atender este tipo de problemáticas adoptando criterios que buscan que la oralidad no vaya en detrimento de la celeridad, sencillez y economía en la resolución de los conflictos laborales¹³. Si bien en muchos casos las características concretas

¹³ Por ejemplo, y en este sentido en el año 2012 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje adoptó en un criterio basado en la siguiente premisa: «Es verdad que de acuerdo con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el proceso será predominantemente oral, pero también es cierto que, de conformidad con el mismo precepto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor celeridad, sencillez y economía procesal. Todo ello tiene absoluta congruencia con la prontitud y celeridad en la impartición de justicia que se refiere el artículo 17 de nuestra Carta Magna. En esa directriz es evidente que, si el Legislador introdujo por igual en el mismo dispositivo el principio de oralidad y los de celeridad, sencillez y economía procesal, de ninguna manera lo hizo con el propósito de crear reglas que fueran discrepantes entre sí, pues resulta de explorado derecho que las disposiciones de un cuerpo legal, no son recíprocamente excluyentes, sino complementarias unas con otras, formando parte integral de un todo armónico. De ahí que, la oralidad debe ejercerse sin perjuicio de la celeridad, sencillez y economía del

en que puede manifestarse la oralidad puede ser objeto y apoyarse en disposiciones administrativas que emitan los propios tribunales o juntas en ejercicio de sus facultades, resulta necesario que el marco jurídico de la oralidad tenga referentes claros o más sólidos desde la misma legislación nacional. Sin duda también, este tipo de problemáticas deberán ser consideradas por el legislador mexicano en la reglamentación de la reforma constitucional que venimos comentando.

Cabe señalar que en el Derecho internacional público existen diversos instrumentos internacionales en los cuales se reconoce el principio de la “tutela judicial efectiva”, como un derecho humano. En particular destaca lo señalado por la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que en su art. 10 se ocupa de la necesidad de recursos efectivos ante los tribunales. Esta idea supone, no solo la existencia de instancias judiciales y administrativas para que un ciudadano pueda, cuando así lo decida, acudir a las mismas en reclamo de justicia en una área determinada del derecho; pero supone así mismo que esa instancia lleve a cabo procedimientos expeditos y efectivos; en este caso la efectividad implica no solo la seguridad jurídica necesaria en cualquier procedimiento para las partes en contradicción, sino también la fluidez y rapidez en la resolución de los conflictos. En ese sentido, la oralidad pudiera ser considerada como un mecanismo importante para el logro de estos fines y también un mecanismo indirecto de respeto a los derechos humanos, en este caso laborales.

Así mismo, cabe anotar por ejemplo lo establecido en el art. 36 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá 1948) en donde se establece la necesaria celeridad especialmente en materia laboral. Así mismo, La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá 1948) en su art. XVIII señala que toda persona puede recurrir a tribunales y debe disponer de un procedimiento «sencillo y

procedimiento; sobre todo, cuando aquella persona que incurre en el abuso de la palabra pretende obtener una ventaja procesal sin justificación, como sería por ejemplo, lograr suspender una audiencia y que se señale una nueva fecha para su continuación, sin causa legal». El criterio quedó expresado de la siguiente manera: «En las audiencias o diligencias en que la Junta especial advierta que alguna de las partes hace uso excesivo o indebido de la oralidad, en cumplimiento a la obligación que imponen los artículos 17 de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, y 685 y 878, fracción VI aplicados por analogía conforme al 17, todos de la Ley Federal del Trabajo, debe de tomar medidas encaminadas a lograr la mayor celeridad, sencillez y economía procesal, para lo cual requerirán a la parte que lo esté haciendo para que concluya sus manifestaciones en el lapso que a juicio de la Junta sea conveniente, apercibida que de no hacerlo se continuará con el procedimiento, ordenando la certificación de la hora de inicio y de conclusión de dicho término».

breve». De igual manera, la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (Costa Rica 1969) señala en sus arts. 8 y 25 que una garantía judicial es el derecho de toda persona con las debidas garantías y dentro de un «plazo razonable, sencillo y rápido» o como lo indica el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su art. 14-1 en donde se habla del derecho a ser juzgado «sin dilaciones indebidas». Como puede verse si bien en estos instrumentos internacionales no aparece señalada y usada la palabra “oralidad”, si se habla del objetivo y fines que con la misma se pretende alcanzar, a saber una justicia pronta y expedita.

A nivel internacional los países han venido avanzando en los últimos años hacia una énfasis en la oralidad, sin embargo la manera como ésta, la oralidad, se ha reflejado en los códigos del trabajo no ha sido homogénea; en ese sentido, tenemos casos en donde se trata de avanzar hacia la eliminación de modelos procesales escritos, plateando así una posición radical en la cual la escritura pareciera erradicarse del todo; esta situación contrasta con otros modelos en donde se es más conservador y se habla de una predominancia de la oralidad, y dejando la necesidad de registrar de manera escrita actuaciones solo de manera excepcional y generalmente previstas de manera expresa en la propia legislación.

Por su parte en materia de derecho comparado varios son los países en los cuales su legislación laboral nacional se refiere al tema de la oralidad tratando, sobre todo en los últimos años, de revitalizarla como un factor que puede apoyar la eficiencia y la celeridad en la solución de los conflictos laborales. Entre estos casos tenemos el de Colombia en donde se adoptaron reformas al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Ley n. 1149/2007) con las cuales se implementa el sistema de la oralidad con ayudas tecnológicas. Este modelo que pone énfasis en la oralidad, fue acompañado de una reforma encaminada a “compactar” el proceso disminuyendo el número de audiencias así como tratando de implementar mecanismos de economía procesal, y en algunos casos prohibiendo expresamente la reproducción escrita de algunas actuaciones, de tal manera que no exista la opción para hacerlo de otra forma¹⁴.

¹⁴ «Con el fin de garantizar la vigencia del principio de oralidad, se prohíbe la reproducción escrita de lo sucedido en la audiencia la cual será grabada con “los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro” (artículo 6 Ley 1149 de 2007) y en el acta solo se consignarán los nombres de las personas que en ella intervinieron: partes, apoderados, testigos o auxiliares de la justicia y, la misma firmada por el juez y el secretario. Como excepción a la aplicación de la oralidad se reduce el catálogo de autos que podrán dictarse por fuera de audiencia» (J.M. BENÍTEZ PINEDO, *La oralidad en el proceso laboral: comentarios a la Ley 1149 de 2007*, en *Discurso Laboral*, 2007, n. 10).

Este tipo de reformas novedosas y en más de un sentido vanguardistas no han estado exentas de críticas, sin embargo, han avanzado en la actualización de un modelo que se pretende con ello sea más eficiente y funcional¹⁵. En ese sentido es importante aclarar que por lo menos en el caso colombiano el impulso a la oralidad ha venido acompañado de una reforma al proceso propiamente dicho. Esto es importante porque un legislador debe tener presente que la oralidad carece de sentido si la misma se le ve de manera aislada y no es entendida y plasmada en el proceso laboral de manera clara, adecuada e integral y formando parte de otros mecanismos y principios con los cuales deberá convivir de manera coherente y armónica.

Otro caso digno de comentario e inspirador es el de Chile en donde se adoptó una reforma al procedimiento laboral en virtud de la cual la oralidad juega un papel preponderante, además de un fortalecimiento de la inmediatez personal del juez que conozca de un expediente, la cual en caso de no darse es sancionada incluso con posibles nulidades de lo actuado. Con esta reforma se busca disminuir el tiempo de tramitación de los juicios y que la oralidad esté presente en todas las actuaciones judiciales, salvo los casos y actuaciones que de manera excepcional señala el mismo Código de trabajo, lo cual no impide que exista un registro de las audiencias por diferentes medios técnicos¹⁶. El procedimiento prevé una audiencia preparatoria al juicio en la cual el demandado (a) responderá oralmente las pretensiones, salvo que lo haya hecho antes por escrito, y se procede a una conciliación, total o parcial, en caso de que no la haya, el juez determinará los hechos a probar y recibe los medios probatorios que se ofrezcan y se fijará una audiencia, denominada de juicio, dentro de los siguientes treinta días. En el modelo se prevé la existencia de un procedimiento de mínima cuantía, conocido como monitorio, en el cual causas de bajo monto, determinado por la misma ley, tengan una etapa de conciliación en las instancias administrativas, en donde se busca que se resuelvan y en caso contrario se podrían plantear ante los tribunales de trabajo en los cuales el juez resolvería de plano, y solo en caso de

¹⁵ Cfr. D.A. CAGUASANGO VILLOTA, *El principio de oralidad en materia laboral*, Nueva Jurídica, 2012, 162-163.

¹⁶ El artículo 425 del Código de Trabajo de Chile señala, entre otras cosas, que «Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella».

desacuerdo por alguna de las partes se seguiría el procedimiento regular. Otro caso interesante que avanza en el tema de la oralidad es el caso de Perú, en donde la nueva Ley Procesal del Trabajo n. 29497/2010 configura un proceso laboral predominantemente oral sin dejar del todo y para casos particulares las actuaciones escritas, y donde el juez a cargo dirige las actuaciones en el proceso y concluye con la sentencia. Se trata de un proceso basado en audiencias, donde se intenta una concentración de las actuaciones y una actividad proactiva del juez de la causa. En las audiencias se presenta, dice la misma ley en su artículo 12, un debate oral de posiciones que preside el juez quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros que participen. Este interrogatorio por parte del juez se da de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún formalismo (art. 24). En este caso se ha señalado que si bien la oralidad permite cierto grado de flexibilidad esto no debería llegar al grado de permitir que hubiese pretensiones oscuras o ambiguas. Un aspecto interesante que señala también la norma peruana es lo relacionado con los documentos que como material probatorio pueden aparecer en el juicio, al respecto se señala que quien los ofrezca deberá señalar de manera clara para que se han ofrecido las documentales indicando de manera concreta en qué pueden ser relevantes para sus intereses, es decir, es necesario que quien ofrece el documento debe de evidenciar la relevancia de tales documentos; esta circunstancia es lo que se ha dado en llamar en la doctrina como la «oralización de los documentos». Finalmente una vez agotadas las actuaciones probatorias, los abogados presentan alegatos, se pasa a dictar sentencia, ya sea de manera inmediata o bien en un lapso no mayor de sesenta días¹⁷.

3.1. Los retos

Como puede advertirse la oralidad ha empezado a reaparecer en las reformas laborales de los últimos años en muchos países, de los cuales solo por ahora anotamos aquí el caso de algunos sin que sean los únicos¹⁸; sin embargo, cabe hacer notar también que esta posibilidad ha sido reforzada y complementada con otras “herramientas” igualmente valiosas como la inmediatez y la celeridad en los juicios laborales, sin contar que

¹⁷ Cfr. M. VIDAL SALAZAR, *op. cit.*, 888-889.

¹⁸ Cfr. A. CIUDAD REYNAUD, *Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina*, relación al 5º Congreso de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho y de la Seguridad Social «Dr. Guillermo Cabanellas», Puerto Rico, 8-9 noviembre 2007 (última consulta 3 mayo 2016).

también, como ya se anotaba, se asiste a un rescate de la conciliación como medio de solución de controversias.

Cuando se analiza la evolución en años recientes de los modelos de impartición de justicia, en varias áreas incluyendo la laboral, nos percatamos que se avanza hacia modelos caracterizados por una mayor inmediatez y concentración, aparte del uso de las nuevas tecnologías de la información¹⁹.

El uso de nuevas tecnologías de la información en materia procesal ya tiene toda una experiencia en otras ramas del derecho, sin embargo en materia laboral se va avanzando lentamente en ese mismo sentido pero no con la velocidad que los tiempos y las necesidades están reclamando; de esta manera, la incorporación de estas nuevas tecnologías suponen un análisis en cuanto a la forma de llevar a cabo esa incorporación, ya no solo en lo que toca a la modernidad de las herramientas y medios propiamente tecnológicos, los cuales evolucionan de manera vertiginosa, sino también en cuanto a la formación y necesaria capacitación de quienes en los tribunales deben de operarlos. Todos estos cambios, exigen una reflexión técnica jurídica que permita advertir los impactos e implicaciones propiamente procesales que en el desarrollo de los juicios tendrían estos cambios. Esta reflexión tiene que darse respecto de los intereses que los actores en los juicios tienen; por ejemplo y solo para ilustrar, que implicación tiene para un actor o un demandado el que una audiencia solo sea registrada en audio o en video o en ambas modalidades, de qué manera podrán invocarse o referirse a dicho registro en algún alegato ulterior o al interponer algún recurso; por su parte para el tribunal, ¿cómo conservará y llevará el registro de estas diligencias orales y grabadas? Se trata tal vez de cuestiones logísticas y administrativas que tendrían en su momento que ser aclaradas, para que la oralidad no vaya en detrimento de la certeza jurídica sino todo lo contrario.

Cabe anotar que en la reciente y multicitada reforma al modelo de justicia laboral en México de 2017, como ya se anotaba, se evoca a la oralidad solo de manera indirecta; sin embargo su conceptualización y reglamentación concreta por la norma secundaria exige resolver varias interrogantes previamente, ya que adoptar un verdadero modelo con predominio de la oralidad supone varias cosas, entre las que están como ya se anotaba, la necesidad de articular la oralidad con otras características del proceso como son la inmediatez, la concentración, la publicidad, la celeridad, la formación adecuada del personal del tribunal, así como la existencia de la infraestructura adecuada para ponerla en práctica.

¹⁹ Cfr. D.A. CAGUASANGO VILLOTA, *op. cit.*, 161.

En efecto, la oralidad debiera conllevar a una mayor inmediatez ya que las ventajas que supone un desahogo oral por las partes en las diligencias y etapas procesales, permite al juzgador advertir otros elementos y factores que se presentan al momento que una persona presente sus argumentos de manera directa, y estos otros elementos puedan ser parte de los datos que el tribunal considere al momento de emitir su fallo. Así mismo, un juicio laboral en donde la oralidad cumpla su cometido de agilizar el proceso, supone una búsqueda de una mayor concentración, lo cual se puede hacer de varias maneras, o bien proponiendo y sugiriendo al tribunal para que en el día a día y en cada etapa del proceso, puedan concentrar ciertos actos dándole algunos márgenes de discrecionalidad para tales fines, o bien como se ha hecho en algunos países, se ha modificado el proceso para reducir el número de audiencias dentro de las cuales se desarrollan las etapas procesales. De igual manera la oralidad puede ser un factor que consolide y amplíe los grados de publicidad de los procesos, en atención al carácter público de las audiencias y a la facilidad de acceder a los registros de las diligencias. Todo ello debiera traducirse en una mayor celeridad en el trabajo judicial.

Como puede advertirse la eficiencia y solidez del nuevo proceso laboral mexicano exige hacer un planteamiento integral que lo renueve y modernice a varios niveles, por ejemplo a nivel macro, en su articulación y coherencia con la Constitución y las normas internacionales aplicables al caso, concretamente las relacionadas con los derechos humanos laborales. Así mismo, a nivel de la estructura del nuevo modelo todo de solución de conflictos laborales; hay que recordar que el nuevo modelo contará con una instancia prejudicial, previa y obligatoria encargada de la conciliación, la cual si bien estará a cargo del Poder Ejecutivo Federal y los Poderes ejecutivos estatales, no debiera crearse, articularse y funcionar de maneja ajena a los futuros tribunales adscritos al Poder Judicial.

Al momento de escribir estas notas, han sido presentados ya ante el Senado de la República varios proyectos de reglamentación de la reforma constitucional, cada uno de ellos tiene aspectos y propuestas interesantes y debatibles, sin embargo la mayoría de ellos plantean en modelo de justicia laboral cuya coherencia con el resto del sistema jurídico mexicano tiene deficiencias, en particular con la Constitución misma y las normas internacionales vigentes en el país; es decir, en estas propuestas está ausente un claro «diseño jurídico, arquitectónico e integral» que permita valorar su solidez y pertinencia.

En la búsqueda de nuevos modelos de justicia laboral, es importante que no solo se avance en la toma de decisiones macro en donde se opte por un sistema adecuado, es importante también que se avance en la discusión

micro de aspectos concretos que, como en el caso de la oralidad, se necesitan analizar, valorar y plasmar su “presencia” en el proceso laboral. Como ya se ha señalado, la búsqueda de mecanismos y maneras de lograr una justicia pronta expedita e inmediata, no debe estar reñida con el necesario respeto de los principios que deben orientar todo proceso, como la seguridad jurídica y garantía de audiencia que la que las partes deben gozar. Es evidente que una oralidad integral como a la que aquí se hace referencia supone también una formación adecuada e idónea del personal del tribunal que estaría encargado de implementar un modelo con estas características. En muchas de estas decisiones deberá estar el tema presupuestal debidamente atendido.

Como se señalaba al inicio de estas notas, México se encuentra en un momento particularmente importante no solo de su desarrollo laboral sino político, y las decisiones que se tomen en los próximos meses habrán de marcar el rumbo del país y de la sociedad para las futuras generaciones. Hacemos votos para que el razonamiento y criterio jurídico acompañen a quienes tengan que tomar las decisiones.

Las reformas encaminadas a mejorar la justicia laboral y con ella a las instancias encargadas de impartirla, deben ser vistas como un factor clave para el logro no solo de paz laboral, sino de estabilidad económica, política y, por supuesto, de justicia social. Solo es a partir de la aceptación por parte de la sociedad y el Estado de una premisa como ésta, que se le dará a los instancias jurisdiccionales del trabajo, llámense juntas o ahora tribunales, la importancia que siempre debieron tener.

4. Bibliografía

BARBAGELATA H.H., *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique Latine*, Presses Universitaire de Louvain, 1980

BENÍTEZ PINEDO J.M., *La oralidad en el proceso laboral: comentarios a la Ley 1149 de 2007*, en *Discurso Laboral*, 2007, n. 10

CAGUASANGO VILLOTA D.A., *El principio de oralidad en materia laboral*, Nueva Jurídica, 2012

CIUDAD REYNAUD A., [Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina](#), relación al [5º Congreso de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho y de la Seguridad Social «Dr. Guillermo Cabanellas»](#), Puerto Rico, 8-9 noviembre 2007 (última consulta 3 mayo 2016)

- KURCZYN VILLALOBOS P., REYNOSO CASTILLO C., SÁNCHEZ-CASTAÑEDA A., *La justicia laboral: administración e impartición*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2005
- PÁEZ BENALCÁZAR A., *La oralidad y los principios del Derecho Procesal del Trabajo: análisis comparativo de las legislaciones de Ecuador y España*, en AA.VV., *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, SPD'TSS, 2015, 609-620
- URIBARRI CARPINTERO G., *La oralidad en el siglo XX*, en S. CÁRDENAS GUTIÉRREZ, G. URIBARRI CARPINTERO, *Estudios sobre historia de la oralidad en la administración de justicia en México. I*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2010, 109-148
- VIDAL SALAZAR M., *La oralidad y el nuevo proceso laboral peruano*, en AA.VV., *Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, SPD'TSS, 2015, 875-893

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo