

SOBRE LA ORALIDAD EN MATERIA LABORAL

ABOUT THE ORALITY IN LABOR LAW

CARLOS REYNOSO CASTILLO

*Profesor de Derecho del Trabajo.
Universidad Autónoma Metropolitana.
Ciudad de México*

Artículo recibido el 6 de agosto de 2019
Artículo aceptado el 28 de agosto de 2019

RESUMEN

El presente trabajo muestra la importancia y las características de la oralidad en el Derecho Procesal del Trabajo, como parte de los elementos que permitirían la aplicación del derecho humano a una tutela judicial efectiva. Se explican los antecedentes de la oralidad, así como el marco jurídico que la rige tanto en México como en algunos países latinoamericanos; así mismo, se señalan las novedades que el tema presenta en las recientes reformas a la legislación laboral, así como algunos de los retos de la oralidad en el futuro sistema de justicia laboral en México.

PALABRAS CLAVE: Oralidad, procedimiento laboral, reforma laboral, tutela judicial. efectiva

ABSTRACT

The present work shows the importance and the main features of orality in the Procedural Labor Law as part of the elements that would allow the human right application to an effective judicial protection. The background of orality is explained as well as the legal Mexican framework that governs in Mexico and some Latin American countries. Likewise, the novelties that the topic presents in the recent reforms to labor legislation are pointed out, as well as some of the challenges of orality in the future labor justice system in Mexico

KEYWORDS: Orality, procedural labor, labor reform, effectif judicial protection.

SUMARIO

Introducción.

I. Los aspectos conceptuales.

II. Las Tendencias Internacionales.

A. Derecho Internacional del Trabajo.

B. Derecho Comparado.

III. Las Tendencias en México.

Conclusiones.

Bibliografía.

Introducción.

Hoy en día es un lugar común hablar de los cambios radicales que presenta el Derecho del trabajo en el mundo, y las dificultades de aplicación que el mismo enfrenta; tratar de identificar sus fragilidades es parte de la labor que hoy llevan a cabo los investigadores y expertos en la materia, sin embargo, resulta conveniente asomarse a las ideas que se expresan desde la óptica del futuro de esta disciplina jurídica, en donde los desafíos son enormes, entre otras razones, por el cambio profundo del contexto y personas a las que las normas laborales pretenden ser aplicadas. Regresar a conceptos ahora disfuncionales o nuevos conceptos actualizados, forman parte de las ideas en las que un amplio sector de la doctrina laboral centra sus reflexiones.

Desde esa perspectiva, no parece haber duda de que uno de los ejes a partir de los cuales se tendrá que reconfigurar el Derecho del trabajo en los años porvenir son los derechos humanos; en efecto, ya lo estamos viendo en diversas ramas del orden jurídico y poco a poco lo estamos advirtiendo en el Derecho del trabajo. Sin embargo, los derechos humanos en el ámbito laboral exigen para su cabal reconocimiento y respeto una serie de ajustes al modelo jurídico laboral, proceso ésta que está en proceso por lo menos en el caso mexicano. Es por esto que hemos considerado conveniente acercarnos en este trabajo al estudio de uno de los más importantes derechos humanos reconocidos desde hace tiempo en el mundo a saber la tutela judicial efectiva, pilar de todo sistema jurídico y de toda sociedad democrática.

La tutela judicial efectiva para su plena vigencia y aplicación supone una serie de factores de diversa índole; en materia laboral por ejemplo demanda la existencia de instituciones sólidas, procedimientos convenientes, presupuestos adecuados, recursos humanos, pero también mecanismos concretos y cotidianos que la hagan viable y tangible, de ahí que hemos considerado conveniente acercarnos a este tema desde la óptica de uno de los

elementos que han sido considerados importantes para la funcionalidad de a tutela judicial en materia laboral, como lo es la oralidad, tema éste que ocupa el centro de atención en este trabajo.

Uno de los temas clásicos en materia de justicia ha sido estudiar cómo las sociedades, al paso del tiempo, han intentado diseñar modelos con instituciones que permitan a los ciudadanos no solo encontrarlas atentas y dispuestas a recibir, atender y desahogar de manera conveniente y adecuada sus reclamos, sino también satisfacer una natural necesidad de que sus derechos se respeten. Pero los avances para atender una siempre pendiente aspiración de justicia en una sociedad, no queda satisfecha solamente con instituciones bien diseñadas, estructuradas y proyectadas, lo que constituye de alguna manera la parte estática necesaria en un diseño de un modelo de justicia; sino que es particularmente importante contar con procedimientos y formas convenientes y adecuadas para que esas instituciones funcionen, lo que constituye la parte dinámica de las mismas.

La manera como en cada caso y en cada sociedad se aborda el tema de la justicia tiene que ver también con su historia y orígenes; así por ejemplo, en las familias del *common law* en donde la práctica y la jurisprudencia ocupan un lugar preponderante en la construcción del Derecho y en la formación de sus actores principales como los mismos jueces, los procedimientos asumen un papel de gran importancia en la medida que la justicia tendrá sentido en la medida que se materializa en los casos concretos.

Así mismo, la percepción sobre cómo hacer justicia asume características y matices diferentes en función de la rama jurídica de que se hable; así por ejemplo, en materia laboral, por lo menos en México, nos hemos pasado más de cien años en la búsqueda por contar con instituciones y procedimientos que hagan una realidad la anhelada justicia laboral que permita a sus principales actores, trabajadores y patrones, saber que pueden acudir a ellas para resolver sus diferencias y que la manera y el cómo se atenderán será, entre otras cosas, imparcial y expedita.

Si bien estos temas tradicionales en el estudio del Derecho Procesal del Trabajo, asumen una relevancia particular en estos tiempos en donde asistimos a una nueva etapa en el diseño de las instituciones encargadas de la justicia laboral y sus procedimientos, en varios países y por supuesto en México. En efecto, desde hace algunos años, en muchos países sobre todo latinoamericanos se han venido dando sendas reformas laborales en las cuales el foco de atención han sido las instituciones encargadas de impartir justicia en materia laboral, y sobre todo en materia de Derecho Procesal del Trabajo. La idea de contar con un modelo de justicia adecuado sigue siendo en muchos casos una aspiración; sin embargo, resulta conveniente preguntarse cuáles han sido los aspectos más relevantes que se han tomado en cuenta en esos esfuerzos reformistas por contar con instituciones y procedimientos eficientes.

En tratándose de justicia laboral la agenda temática que involucra su eventual modificación es amplia y compleja, por un lado tenemos los aspectos estáticos, como ya se anotaba, y que se relacionan con las instituciones encargadas de impartir justicia, en

este caso los debates en las últimas décadas se han centrado en opciones limitadas, ya sea tribunales colegiados con la participación de las partes en conflicto como fueron las juntas de conciliación y arbitraje y otros modelos similares en la región latinoamericana durante la primera mitad del siglo XX; o bien con modelos a cargo del Poder Judicial y jueces unipersonales, como la mayoría de los países de la región lo han diseñado en los últimos años. En todos los casos los temas a revisar son muchos: cualidades y procedimientos para ser miembro del personal encargado de impartir justicia, diseño institucional de los organismos encargados de los procedimientos laborales, facultades administrativas y judiciales en el modelo de justicia, presupuestos asignados a cada parte e instancia del modelo, etc.

Por otra parte, también como ya se anotaba, tenemos la parte dinámica propiamente dicha, la cual tiene que ver con el funcionamiento de la “maquinaria” y en donde los actores, trabajadores, empleadores y Estado, han de contar con reglas claras y eficientes para el funcionamiento y desahogo conveniente de los procesos a cargo, lo cual constituye la esencia del denominado Derecho Procesal del Trabajo.

El funcionamiento eficiente del modelo depende de muchos factores, empezando por su diseño conceptual y concreto, así como la adecuada aplicación e implementación por parte del personal encargado de su aplicación. En ese sentido, cobra gran relevancia tener claridad sobre los grandes ejes y principios que han de regir los procesos a cargo de las instancias que imparten justicia, en este caso laboral, lo cual se presenta como un elemento previo y necesario de aclarar en el diseño inicial o modificación del proceso propiamente dicho. De esta manera saber cuáles son las grandes ideas con las cuales se busca orientar e “iluminar” el desarrollo del proceso es vital, ya que permitirán que los funcionarios y demás partes en el proceso tengan una línea de conducción adecuada.

Teniendo como marco de referencia estas ideas iniciales, por ahora se busca acercarse a un tema específico y singular del proceso laboral, reconocido a lo largo de muchos años en la mayoría del Derecho Procesal del Trabajo en muchos países, como un elemento distintivo del mismo, como lo es la oralidad.

Por ahora las intenciones de este trabajo son más bien limitadas en cuanto que no se pretende hacer un análisis amplio y exhaustivo del Derecho Procesal del Trabajo, sino más bien reflexionar sobre la oralidad, como uno de los rasgos que siempre ha estado presente en esta área jurídica, por lo menos desde el siglo XIX, en el diseño de los procedimientos en materia laboral y que, como lo señalan los procesalistas, se trata de un rasgo que buscaba distinguir y caracterizar los procesos laborales y que en los diversos conceptos que la definen coinciden en verla como una posibilidad que tiene las partes de alegar verbalmente.¹

¹ “La oralidad, en su acepción plena, es entendida como la posibilidad para que la parte demandante pueda alegar verbalmente cuanto precise para fundamentar jurídicamente su pretensión, y que la contestación a la demanda sea igualmente verbal, a continuación de la exposición del demandante en la audiencia de juicio, que se convierte en el acto central en torno al cual pivotan los demás actos procesales”. Cf. Ciudad Reynaud A. *La justicia laboral, en América Central, Panamá y República Dominicana*, OIT, Ginebra 2011, p. 57.
ISSN: 2174-6419 *Lex Social*, vol. 10, núm. 1 (2020)

En este trabajo se parte de la idea de que la oralidad es un elemento importante del proceso laboral que desde sus inicios estuvo reconocido formalmente pero que al paso de los años si bien mantuvo su importancia conceptual y doctrinal, fue perdiendo su aplicación práctica o por lo menos matizada o relegada y que hoy en día asistimos a todo un movimiento reformista del mundo procesal del trabajo que intenta reivindicarla y rescatarla con muy diversas argumentaciones.

Si bien en los debates actuales de los procesalistas del trabajo el tema de la oralidad se presenta como algo novedoso y vanguardista, lo cierto es que estamos frente a una temática ya explorada desde hace muchos años no solo en el mundo jurídico y jurídico laboral, sino incluso como un aspecto que de manera recurrente aparece como parte de las discusiones sobre cómo desahogar y atender los conflictos en una sociedad. Las virtudes o defectos de lo oral frente a lo escrito, han sido también ampliamente desarrolladas de tiempo atrás. El discurso oral permite hablar de distintas maneras, en función de quien lo escuche y ayuda, como decían los antiguos, a “resolver los malentendidos o las incomprensiones que suscitan las propias palabras, en contraste con la escritura, productora de un objeto fijo que dice siempre lo mismo a cualquier receptor”.² Y estas características propias de la oralidad parecen haber estado también presentes en la mente de los precursores del laboralismo y sus instituciones, al considerarlo como algo necesario en la búsqueda de soluciones a los problemas del mundo del trabajo.

Cabe recordar que una de las ideas que motivaron el surgimiento del Derecho del trabajo y con él del Derecho Procesal del Trabajo, fue la búsqueda por alejarse de los formalismos y rigidez propias del derecho común, en donde el seguimiento y desahogo de los juicios estaban marcados por la escritura; frente a esta situación la dinámica y naturaleza de los conflictos del trabajo exigían procedimientos que atendieran las necesidades humanas y económicas, frente a lo cual la oralidad aparecía como un factor imprescindible en el desahogo de los conflictos laborales. Y es precisamente sobre el tema de la oralidad que este trabajo centra su atención, con la intención de ofrecer alguna información que permita recordar las características, significado y alcances de la oralidad en los procesos laborales, y la manera como la oralidad ha sido considerada en el caso mexicano y cual pareciera ser su futuro en el nuevo modelo de justicia laboral hacia el cual se está transitando en México.

Antes de entrar en el análisis de los aspectos puntuales del tema, vale la pena hacer un breve apunte histórico. La idea de incorporar a la oralidad como un elemento y característica importante en el desarrollo de la solución de controversias ante los tribunales, es algo que ha estado presente desde hace muchos años, hay quienes afirman que ya en la antigua Grecia habría una preferencia por la oralidad en los procesos, con base en alegaciones y pruebas que presentaban los litigantes, según lo señalan los relatos

² Cf. Abascal Vicente Ma. D. *La Teoría de la oralidad*, Tesis de doctorado, Universidad de Alicante, Facultad de Filosofía y Letras, agosto 2002, p.617, consultada 2 de agosto 2019 en: [file:///C:/Users/Carlos%20Reynoso/Downloads/Abascal-Vicente-M-Dolores%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Carlos%20Reynoso/Downloads/Abascal-Vicente-M-Dolores%20(1).pdf)
ISSN: 2174-6419 *Lex Social*, vol. 10, núm. 1 (2020)

homéricos.³ Pero más cercano a nuestro tiempo, cabe anotar, por ejemplo, lo que en su momento se denominó como los jurados populares, los cuales estaban a cargo de juicios orales a propósito de la comisión de delitos de imprenta y muy populares durante la segunda mitad del siglo XIX.⁴ Posteriormente cabe recordar que el Código de Procedimientos Civiles para el D.F. y Territorio de Baja California de 1872 incluía los denominados “juicios verbales”, regulados en el Título X, los cuales en ciertos casos e hipótesis estaban previstos expresamente en el citado Código, donde se planteaban mecanismos expeditos para su resolución con apoyo en la oralidad y alejándose de los formalismos escritos tradicionales.

Posteriormente el Código Civil de 1884 mantuvo este tipo de juicios, pero incorporó la posibilidad de interponer recursos como el de aclaración y el de revocación. De igual manera, en materia penal el Código de Procedimientos penales para el D.F y Territorio de Baja California de 1880 incluía el juicio con jurados, lo que derivaría, años después, en el jurado popular en el Código de Procedimientos penales de 1931.⁵ El apoyarse en la oralidad se ha mantenido en diversos ordenamientos como el Código de Procedimientos Civiles para el DF. en el caso del “Juicio Oral Civil” en cual, según el art. 969 de este ordenamiento, se tramitarán las contiendas sobre la propiedad o demás derechos reales, cuyo valor de la cosa sea inferior a la cantidad de quinientos mil pesos.

Otro de los aspectos que vale la pena anotar al hablar de la oralidad es lo relativo a su fundamento legal y en particular a su fundamento constitucional. En efecto, el sustento legal de la inclusión de la oralidad en la solución de los conflictos se puede encontrar obviamente en aquéllas disposiciones y textos jurídicos, sobre todo procesales, que la señalan expresamente como parte de las características que han de guiar las secuelas procesales en diversas ramas jurídicas; sin embargo sus fundamentos también pueden ubicarse en la misma Constitución, de manera implícita, o bien en ocasiones de manera expresa como en el art. 20 al señalar que el proceso penal será acusatorio y “oral”, y en otras de manera indirecta como en el caso mexicano en materia de protección de los derechos humanos. Cabe recordar que el artículo 17 de la Constitución señala que “*Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos*

³ Cf. Mejía Salazar A. R. “Evolución histórica de la oralidad y la escritura en el proceso civil español y ecuatoriano”, *Ius Humani, Revista de Derecho*, Vol. 6 (2017), enero 2017, Ecuador 2017, p. 75. Consultado el 3 de agosto 2019 en: [file:///C:/Users/Carlos%20Reynoso/Downloads/Dialnet-EvolucionHistoricaDeLaOralidadYLaEscrituraEnElProc-5813254%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Carlos%20Reynoso/Downloads/Dialnet-EvolucionHistoricaDeLaOralidadYLaEscrituraEnElProc-5813254%20(3).pdf)

⁴ Cf. González Oropeza M. “El juicio por jurado en las constituciones de México”, *Cuestiones Constitucionales, Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, no. 2, enero-julio 2000, UNAM; III, México 2000, p.4 y s. Consultado el 11 febrero 2019: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5580/7245>.

⁵ Otras disposiciones que referían al tema de la oralidad fueron por ejemplo la Ley de Jurados en materia criminal de 1891, el Código de Procedimientos penales de 1894. Así mismo, “...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 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 del jurado mayor de haber lugar a la formación de causa, y sin que certifique el jurado menor el hecho que ha motivado la acusación”. Cf. SCJN, *Estudios sobre historia de la oralidad en la administración de justicia en México*, Vol. I, México 2010, p. 120 y s.

para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo resoluciones de manera pronta, completa e imparcial”; este derecho humano consagrado a nivel internacional ⁶, exige que se instrumentalice, se formalice, se reconozca, pero sobre todo que se aplique, para lo cual el Estado mexicano debe de apoyarse en todos los instrumentos y mecanismos necesarios para lograrlo, y la oralidad es uno de ellos; de tal forma que esta manera de desahogar los procesos podría ser considerada como un vehículo para la concreción del derecho humano de acceso a la justicia.

Sin embargo, la oralidad ha transitado por diferentes etapas desde sus inicios en el Derecho procesal del trabajo en donde se le consideró como necesaria, hasta su acotamiento, marginación o abierta exclusión que en la práctica de muchos países ha venido dando lugar a procedimientos altamente formales.

Resulta por lo menos interesante que hoy en día en pleno siglo XXI estemos hablando de la oralidad como un rasgo del proceso que se intenta rescatar, revitalizar y volver a instaurar nuevamente en muchas de las reformas procesales laborales de los últimos años. ¿En qué parte del camino la oralidad se desdibujó o se olvidó? para que ahora se le presente como signo vanguardista, cuando se supone que desde el siglo XIX era un rasgo característico del mundo laboral. Una posible respuesta a esta interrogante es que cuando se ve a lo que han llegado muchos modelos de justicia laboral en el mundo, en los cuales la lentitud, la corrupción, la ausencia de inmediatez y el excesivo formalismo son el común denominador, son muestra del fracaso de muchos modelos construidos a lo largo del siglo XX, y que ahora al buscar alternativas “innovadoras” estamos, como sociedad, tratando de regresar a los orígenes, desempolvando aspectos tan importante como la oralidad.

Cabe señalar como la misma OIT en estudios recientes sobre los sistemas de justicia laboral en América Latina identificaba ya como uno de sus problemas el hecho de que estemos ante modelos de justicia laboral escritos con un marcado alejamiento de la oralidad.⁷ Estos modelos, históricamente han sido desarrollados dentro del Poder Judicial, en otros casos, por lo menos en parte, a cargo de autoridades administrativas, o modelos híbridos con la participación del Poder Judicial y el Poder Ejecutivo, tal y como se pretende hacer en el caso de México.

⁶ Cabe recordar, por ejemplo, que el artículo 8.1 del Pacto de San José Costa Rica (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969) señala que toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o autoridad competente, independiente e imparcial, establecida con anterioridad por la ley, para la determinación de sus derechos y obligaciones, entre otros, de orden laboral.

⁷ Cabe anotar que la OIT ha estado pendiente en los últimos años sobre la evolución de la justicia laboral en la región y ha constatado que como “La justicia laboral se mostró ineficaz al modificarse las condiciones de los mercados de trabajo y aumentar la conflictividad laboral, sobre todo en materia de derecho individual y de protección contra la discriminación antisindical”; así mismo ha señalado que “En años recientes, los países de la región han hecho esfuerzo para crear instituciones especializadas o para mejorar los procesos en instituciones ya existentes. Por ejemplo, la introducción de la oralidad en los juicios laborales y la reforma de la legislación procesal laboral para acortar plazos y simplificar procesos, entre otros”. Cf. OIT, *Preparando el futuro del trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social*, Reunión Regional Americana Panamá, 2-5 octubre 2018, Informe del Director General, OIT, Ginebra 2018, p. 28
ISSN: 2174-6419 *Lex Social*, vol. 10, núm. 1 (2020)

I. Los aspectos conceptuales

Nunca está de más recordar que el nacimiento del Derecho del trabajo y con él del Derecho procesal del trabajo, formaron parte de la respuesta que los Estados dieron a la imposibilidad y limitaciones que mostraba el derecho común para dar cabida y solución a los nacientes conflictos obrero-patronales. Los aspectos sociales y sobre todo las características particulares que presentaban las partes en conflicto en las relaciones laborales hacían ver al derecho civil y mercantil como espacios normativos que no daban cabal cuenta de la conflictiva obrera patronal, y menos podían encausarla de manera conveniente. De esta manera, desde su surgimiento tanto las normas sustantivas como las adjetivas que regularían las relaciones laborales, representaban un modelo de justicia y de equidad cuyos alcances y propósitos desbordaban los “moldes” del derecho civil, cuyos conceptos y principios mostraban sus limitaciones. Sería así que en el marco de este tipo de debates las normas laborales, pero sobre todo las procesales, buscarían plasmar la necesidad de que la solución de los conflictos laborales se encausarán y resolvieran con base en otras lógicas y otros espacios; es así como la oralidad aparecería como un elemento casi natural y necesario en la solución de los conflictos de trabajo, ya que sería una manera de contrarrestar la lentitud, frialdad y falta de inmediatez, normal en los procesos civiles y mercantiles. De esta manera, se iría construyendo un aparato conceptual dando lugar a los denominados “Principios procesales” que entendidos como “ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral”⁸, habrían de permear y orientar todo el desarrollo de los procedimientos laborales.⁹

Cabe recordar que un sector importante de la doctrina distingue los principios procesales de ciertas características del proceso laboral. En el primer caso estaríamos en presencia de ideas abstractas y generales que habrán de orientar el desarrollo del proceso, mientras que la oralidad se ubicaría como una característica del proceso expresión de aquellos principios procesales.¹⁰

La oralidad no necesariamente y en todos los casos es un principio o característica del proceso laboral que puede ubicarse e identificarse de manera tangible y cronológica, más aún hay quienes señalan, que la oralidad no cumple con las exigencias propias de todo

⁸ Esta es la idea de Lino Rodríguez Arias B. citado por el Mtro. Néstor De Buen L.. Cf. De Buen L. N. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, 19 ed. México, 2009, p. 65

⁹ El desarrollo doctrinal de los denominados principios del Derecho procesal del trabajo ha sido amplio a lo largo de los años, en ocasiones se les conceptualiza como “normas de carácter general” en el caso de Alexy, o bien como “normas de carácter general que señalan ciertos objetivos de cumplimiento deseable, o también como Plá Rodríguez decía que se trata de “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover o encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” Cf. López Betancourt E. y Larios E. *Juicios orales en materia laboral*, Ed. IURE, México 2016, p. 8.

¹⁰ Cf. Pérez Córdova Ma. S. *Principios y Características que Estructuran el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano*, (Tesis de grado), Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Derecho y Criminología, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, 2002, p. 49.

principio¹¹; o bien que la oralidad es un principio de otros principios como la inmediación, la concentración y la publicidad. Tal afirmación tiene sentido cuando vemos por ejemplo que la inmediación se relaciona con el hecho de que el juzgador mantenga una relación estrecha y constante con el devenir procesal y las partes que en él intervienen, y precisamente este contacto constante ha de manifestarse precisamente por medio de la oralidad que en este caso se traduce en el hecho de que las intervenciones del juez, al llevarse a cabo oralmente, enfatizan y realzan su presencia en la conducción del proceso. De igual manera, la concentración procesal es en muchos casos una aspiración, que consiste en la posibilidad de que el desarrollo del proceso se lleve a cabo de la manera más simplificada posible, evitando dilaciones, actos o diligencias que pudieran retrasar la solución de un conflicto; en este caso la oralidad abona sin duda a una mayor concentración del proceso. Así mismo, tenemos a la publicidad entendida como una característica que buena parte de los códigos procesales incorporan al proceso laboral, con la finalidad de expresar y evidenciar el carácter público del proceso, para lo cual la oralidad puede servir de apoyo por el hecho de que es mucho más fácil conocer que está sucediendo en un proceso si el mismo se desarrolla oralmente, a que si se desarrollara exclusivamente de manera escrita, en este caso el acceso a la información es más directo e inmediato.

Antes incluso de la promulgación de la Constitución de 1917 en México y el art. 123 de la misma, algunas legislaciones laborales en los Estados dejaban ya entrever el alejamiento de las formalidades para atender las diferencias obrero patronales; así por ejemplo en el art. 48 de la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado de Yucatán, de 11 de diciembre de 1915, se decía que el Tribunal de Arbitraje para conocer las “discordias” obrero patronales, poseía las más amplias facultades para oír testigos e incluso obligarlos a declarar bajo pena de multarlos, e incluso recabar testimonios si fueran convenientes para solucionar un caso particular. Así mismo, más tarde algunas de las primeras leyes estatales expedidas para reglamentar el art. 123 constitucional ratificarían la idea de descartar los formalismos en la solución de los conflictos de trabajo; así por ejemplo el art. 205 de la Ley del Trabajo del Estado de Querétaro de 1922, al referirse a las facultades de la Junta Municipal de Conciliación y Arbitraje, señalaba que las partes podrían acudir a ella exponiendo verbalmente su queja, reclamación o demanda.

Desde la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 el legislador mexicano manifestaba su deseo de que los procedimientos ante las Juntas no exigieran “forma determinada en los escritos”, según rezaba el art. 440, y el tema de la oralidad fue abordado por el art. 462 al señalar que “Los representantes (del capital, trabajo y gobierno) recibirán por sí las declaraciones, presenciarán los actos de prueba, bajo la responsabilidad del funcionario que infrinja esta disposición...”; así mismo en el art. 526 se facultaba a los miembros de la Junta incluso para hacer libremente preguntas que consideraran oportunas

¹¹ Cf. Ochoa Moreno B. “*La implementación de la oralidad en el proceso laboral*”. *Debate en torno a la congestión judicial*, Informe de investigación, grupo Derecho del trabajo y Seguridad Social, Instituto Colombiano de Derecho Procesal, 2005, p.4, Consultado el 12 de febrero 2019: <file:///C:/Users/Carlos%20Reynoso/Downloads/Dialnet-LaImplementacionDeLaOralidadEnElProcesoLaboral-1706965.pdf>.
ISSN: 2174-6419

a todos los que participaran en una audiencia. De igual manera el predominio de la oralidad sería confirmado en dicha Ley de 1931 al establecer que se debía consignar por escrito todo lo actuado en las audiencias, pero en forma de resumen.¹²

Posteriormente la Ley Federal del Trabajo en México se ocuparía de la oralidad al establecer en su art. 685 que “*El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte...*”.

Si bien de esta manera el legislador mexicano daba cabida a la oralidad como un rasgo distintivo en el desarrollo de las secuelas procesales, lo cierto es que al paso de los años hemos podido constatar como al anteponer a la oralidad la palabra “predominantemente”, daría lugar a una frase que ha sido más bien desafortunada, ya que el no establecerse con claridad en que momentos y con qué intensidad ha de prevalecer la oralidad en el proceso, este carácter “predominante” ha sido objeto de diversas interpretaciones ambiguas y disímboles. Esta expresión ambigua sobre la oralidad se mantiene, como se comenta mas adelante, en las reformas al proceso laboral en el año 2019.

Sin entrar por ahora al debate de la oralidad como principio o característica en el proceso laboral, lo cierto es que su presencia puede advertirse de diversas maneras, sobre todo al ver como el legislador lo ha plasmado en la reglamentación del proceso mismo; en ese sentido, tenemos por lo menos dos modelos cuyas características los distinguen en función del grado e importancia que le dan a la oralidad en el desarrollo de un proceso, uno absoluto y uno relativo. En el primero de ellos, la resolución de los casos se basa exclusivamente en todo el material que ha sido aportado oralmente durante el proceso; esta modalidad supone según algunos expertos, que la oralidad asume una presencia fundamental en la actividad procesal de las partes, de tal manera que será precisamente por este mecanismo que las partes en el proceso habrán de manifestarse, impulsando el mismo¹³. Por otra parte, está el modelo relativo en el cual la resolución de los casos se basa “prioritariamente” en el material aportado oralmente por las partes, en este caso, se deja abierta la posibilidad de que las partes impulsen el proceso por otros mecanismos adicionales al oral.

El legislador mexicano optó por un modelo mixto en donde se le apuesta a una importante dosis de oralidad en el proceso laboral, pero dejando a la autoridad con un amplio margen de maniobra para que pueda interpretar cuándo y cómo se pueda dar esa oralidad. En todo caso, el análisis de la oralidad, su significado, trascendencia, así como sus grados de incorporación, reconocimiento e inclusión en el proceso, resultan necesarios en momentos en que se trata de construir un nuevo modelo laboral y de justicia de trabajo como en México.

¹² Cf. Trueba Urbina A. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México 1965, p.258.

¹³ Cf. Goldschmidt J. *Principios generales del proceso*, Vol. I, Ed. Jurídica Universitaria, México 2001, p. 115.

II. Las tendencias internacionales

El tema de la oralidad ha ocupado amplios espacios de análisis en el ámbito internacional, para acercarnos al desarrollo de este hemos considerado conveniente analizarlos desde la óptica del Derecho internacional del trabajo y las normas internacionales que se ocupan del mismo y, por otra parte, desde el ángulo del Derecho comparado, para “asomarse” a la manera como en algunos países se ha tratado el tema.

A. Derecho Internacional del Trabajo

La oralidad no siempre ha sido objeto de una regulación puntual y expresa en las normas internacionales, entre otras razones por el hecho de que se le considera como un “instrumento” para el logro y concreción de ciertos derechos humanos incluso de alto reconocimiento; tal es el caso de la “tutela judicial efectiva”, el cual sí se encuentra expresamente reconocido en diversos instrumentos internacionales.

La tutela judicial efectiva tiene varios significados e implicaciones, entre ellas estarían aspectos estáticos y dinámicos, entre los primeros estaría la necesaria existencia de instancias establecidas, encargadas y organizadas para impartir justicia en las diferentes áreas que fueren necesarias; así mismo, desde el punto de vista dinámico, dichas instancias exigen que haya procedimientos adecuados para que los ciudadanos logren su objetivo de obtener justicia a sus reclamos; y es precisamente en este segundo aspecto en donde la oralidad encuentra su espacio, como mecanismo instrumental conveniente para el logro de la justicia en una sociedad.

Algunas normas internacionales en las cuales se encuentra reconocida la tutela judicial efectiva son los siguientes: Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá 1948) en su art. 46 se habla de celeridad y de especialización en la justicia laboral. Por otra parte tenemos a la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Bogotá 1948 en su art. XVIII señala que toda persona puede recurrir a tribunales y se debe disponer de un procedimiento “Sencillo y breve”; de igual manera, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su art. 10 señala también que se requiere que exista un recurso efectivo ante los tribunales, mientras que la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (Costa Rica 1969) en sus art. 8 y 25 se señala que una garantía judicial es un derecho de toda persona con las debidas garantías y dentro de un “plazo razonable, sencillo y rápido”: de igual manera el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su art. 14-1 se refiere al derecho a ser juzgado “sin dilaciones indebidas”: Como puede advertirse el Derecho internacional de manera reiterada se ha ocupado, en varias de sus disposiciones, de la tutela judicial efectiva, la cual puede incluir diversos aspectos para concretarse, y uno de ellos podría ser precisamente la oralidad, en la medida que permitiría hacer realidad los postulados normativos internacionales, reconocidos y ratificados, en este caso, por México.

En el ámbito internacional, vale la pena anotar también la existencia del Convenio 150 sobre la administración del trabajo de 1978 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México en 1982, el cual señala que se debe garantizar la organización y funcionamiento adecuado de un sistema de administración del trabajo, el cual comprende

todos los órganos de la administración pública, incluyendo los tribunales laborales que por lo menos en México formaron parte de dicha administración desde 1917.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha desarrollado en varias de sus decisiones los alcances y significado de la tutela judicial efectiva, indicando por ejemplo que el art. 17 constitucional prevé el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, supone no solo el acceso a la jurisdicción, sino también el derecho a obtener una sentencia sobre el fondo de la cuestión planteada, lo cual se encuentra relacionado con el debido proceso contenido en el art. 14 constitucional, para lo cual habrán de cumplirse y respetarse las formalidades esenciales del procedimiento.¹⁴

B. Derecho comparado

Desde hace algunos años buena parte de los países latinoamericano emprendieron un proceso de reforma, modernización y actualización de su Derecho Procesal del Trabajo; el argumento justificativo de estos cambios y ampliamente desarrollado fue el carácter obsoleto de los modelos de justicia laboral, su lentitud, corrupción que habría dejado a los directamente interesados, trabajadores y empleadores, insatisfechos con los resultados; de tal manera que se presentaban como necesarios ajustes al proceso laboral. En la mayoría de esos casos se ha buscado que la duración de los procesos laborales sea más ágil y expedita y que, en general su duración se reduzca; y en todos los casos en donde se ha avanzado y concretado una reforma procesal, uno de los aspectos coincidentes ha sido el impulso a la oralidad. Si bien se puede constatar la existencia de un cierto consenso mayoritario en favor de la incorporación de una mayor oralidad en el proceso laboral, no faltan las voces que advierten que no siempre la oralidad es la manera de solucionar los diversos problemas de funcionamiento conveniente del aparato de justicia.¹⁵

Algunos de los casos en donde estos cambios se han venido dando son Brasil, Chile, Colombia, Nicaragua, Uruguay, y Venezuela, ejemplos con los cuales se intenta ilustrar la importancia que la oralidad ha venido teniendo en años recientes¹⁶. Como uno de los casos concretos más recientes en la región está Costa Rica en donde se adoptó una reforma procesal laboral el 25 de julio de 2017 en la cual se tomaron una serie de medidas encaminadas a lograr un fortalecimiento de la oralidad (proceso ordinario a sustanciarse en una audiencia oral, peritajes a presentarse oralmente, compromisos para el titular del órgano jurisdiccional para respetar la oralidad, etc).

¹⁴ Ver el criterio: Tutela Judicial efectiva. El acceso a un recurso efectivo, sencillo y rápido, es consecuencia de ese derecho fundamental. Octavo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Primera Región, con residencia en Naucalpan de Juárez, Edo. de México, Amparo en revisión 308/2012, Juan Carlos Aparicio, 6 de julio 2012.

¹⁵ Cf. Ochoa Moreno B. “La implementación de la oralidad en el proceso laboral. Debate en torno a la congestión judicial”; *Diálogo de saberes*, no. 23, Centro de Investigaciones Socio Jurídicas, Universidad Libre de Bogotá, Colombia 2005, p. 69 y s.

¹⁶ Cf. García Mejía N. “La oralidad en el proceso laboral”, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social, Guillermo Cabanellas, consultado el 1 de agosto de 2019, en: <http://www.aidtss.org/la-oralidad-en-el-proceso-laboral/>

Entre las características comunes y coincidentes que se han dado en estos casos está el fortalecimiento o inclusión de una fase conciliación prejudicial, la ratificación del principio de la primacía de la realidad, la concentración procesal, y en algunos casos el fortalecimiento de la inspección del trabajo como parte de una propuesta de cambio más integral al modelo de justicia laboral.

En el caso de Chile se asiste en los años recientes a todo una tendencia hacia la modificación de los modelos procesales con énfasis en la oralidad, a la cual no escapa el proceso laboral el cual fue modificado por medio de varias leyes (ley 20.087, 20.260 y 20.287) y que fue de la mano con cambios encaminados a una mayor concentración e inmediatez del proceso laboral.¹⁷ Así por ejemplo, se considera que todas las actuaciones procesales serán orales salvo excepciones expresas y “serán registradas por cualquier medio apto para producir fe” (grabaciones en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica).

Por su parte en Colombia la Ley 1149 de 2007 señala en su art. 42 que las actuaciones judiciales y la práctica de pruebas en las instancias, se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo las que expresamente señalen la ley y algunos autos expresamente enlistados en la ley. De igual manera, se señala que el juez podrá limitar la duración de las intervenciones de las partes y de sus apoderados, respetando el derecho a la defensa. De igual manera, se señala tal y como se decía para el caso chileno, que las audiencias serán grabadas con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, los que deberán ser proporcionados por el Estado por regla general, y en ningún caso se hará reproducción escrita de las grabaciones, las cuales se incorporarán al expediente.¹⁸

Así mismo en Ecuador la reforma constitucional de 2008 trajo una nueva concepción en varios conceptos e ideas tradicionales del constitucionalismo, destacándose las “garantías jurisdiccionales”, en virtud de las cuales se fortalecen las acciones jurídicas ante los jueces para poder reclamar violaciones a derechos, tales como el amparo, el habeas corpus y el hábeas data. Una de las motivaciones de este importante cambio constitucional fue el reconocimiento de un amplio espectro de nuevos derechos de los ciudadanos frente al Estado. En particular el art. 192 constitucional señaló el objetivo de contar con un sistema oral de acuerdo con los principios dispositivo, de concentración e inmediatez. En materia laboral cabe destacar la expedición de la ley 2003-13 mediante la cual se estableció el procedimiento oral en los juicios laborales.¹⁹

¹⁷ Cf. Palomo Vélez D. y Matamala Souper P. “Prueba, Inmediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio”, *Revista de Derecho* (Coquimbo), Vol.19, no. 2, p. 3 y s. Consultado el 14 de febrero 2019: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532012000200008.

¹⁸ Cf. Benítez Pinedo J.M. “La oralidad en el proceso laboral: comentarios a la Ley 1149 de 2007”, *Discurso Laboral*, no. 10, julio 2007, Universidad Externado de Colombia, Bogotá 2007, p. 3 y s. Ver también: Blanco Rivera O.A. “La ley de impulso a la oralidad en el proceso laboral colombiano”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, no. 7, julio-diciembre 2008, México, p.294 y s.

¹⁹ Cf. Llive Camarillo B.M. *El nuevo juicio oral en materia laboral*, Tesis de grado presentada para obtener el título de Abogado, Universidad San Francisco de Quito, Colegio de Jurisprudencia, Quito 2006, p.30 y s. Consultada el 14 de febrero 2019: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/295/1/81022.pdf>.

Otro caso latinoamericano que aportó una idea amplia de la oralidad es el caso de Nicaragua en donde la reforma al Código Procesal del Trabajo, de mayo de 2013 estableció que el único acto procesal escrito, en primera instancia, es la demanda, de tal manera que ni las excepciones, ni la contestación de la demanda son escritas, todo se hace en audiencia pública y luego se dicta la sentencia; de igual manera las pruebas se ofrecen y admiten oralmente. La ley no. 815 planteó la oralidad de las actuaciones y demás diligencias en materia laboral en primera instancia.

El caso de Uruguay es interesante por muchas razones, una de ellas tiene que ver con la expedición del Código General del Proceso en el año 1988, por medio del cual se unificó el derecho procesal y en donde se estructuró el proceso ordinario (incluyendo los conflictos de trabajo), salvo las que tuvieran una tramitación especial. Se trata de una manera de entender el proceso en general, que lleva varias décadas y donde se parte de la idea de la unicidad del derecho procesal, contraria a la visión de la mayoría de los laboristas quienes reclaman la autonomía de su derecho procesal, dadas las características de los asuntos y los actores involucrados en las contiendas. Sin embargo, en el año 2009 se expidió la ley 18.572 relativa a la abreviación de los procesos laborales, en donde se señaló que estos procesos laborales se ajustarían a diversos principios entre los que está la oralidad, buscando de esta manera hacer eficaces y hacer expeditos el desahogo de los procedimientos.

En Venezuela la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de 2002, apoyándose en el mandamiento constitucional que señala que las leyes procesales adopten procedimientos breves, orales y públicos, se estableció que solo se admitirían las formas escritas expresamente previstas en la Ley; de tal manera que serán orales la audiencia preliminar, la audiencia de juicio, el interrogatorio de las partes, las observaciones a las pruebas de cada parte, así como la audiencia de segunda instancia, así como la audiencia de los alegatos en el recurso de casación, así como la sentencia.²⁰

Como puede advertirse en todas estas reformas, algunos de los puntos coincidentes y convergentes son un intento por fortalecer e incluir una fase de conciliación prejudicial, como una manera no solo de agilizar los procedimientos sino también como una forma de descongestionar los tribunales; así mismo con estos cambios se busca ratificar el principio de “primacía de la realidad” con la finalidad de que sea precisamente a partir de los hechos probados que se construyan las soluciones en materia laboral, más que a partir de otro tipo de consideraciones; de igual manera se ha visto que un tema que debe ocupar especial atención en la regulación de los nuevos procesos laborales es la concentración de los mismos, esto es así, ya que, bajo la idea de dar a las partes todas las oportunidades necesarias para defenderse y hacer valer sus argumentos, es que el derecho procesal ha ido regulando y practicando diversos mecanismos de defensa que muchas veces solo sirven para dilatar la solución de un conflicto. De igual manera en varios casos, los

²⁰ Cf. Guerreiro Govea F. *La oralidad en el nuevo proceso judicial laboral venezolano*; Trabajo de grado para optar al título de Magister en Derecho Laboral y Administración del trabajo, Universidad de Zulia, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, División de estudios para Graduados, Maracaibo 2006, p. 62 y s.

cambios en materia procesal, han ido acompañados de un fortalecimiento de la inspección del trabajo, esto es importante ya que cualquier modelo de justicia laboral dentro de un modelo de justicia integral, debe de contar con varios mecanismos e instituciones encargados de la verificación del cumplimiento de las normas laborales, de tal manera que se logre un estado de derecho; de esta manera, las instancias administrativas o judiciales encargadas de impartir justicia, forman parte, junto con la inspección del trabajo, de un modelo único y por ello deben ser vistas de manera articulada e integral.

III. Las tendencias en México

El modelo mexicano de oralidad en materia laboral, si es que realmente existe, está condicionado y ha sido determinado por la aseveración que, como ya se anotaba, hizo el legislador mexicano al señalar que el proceso sería “predominantemente oral”, con lo cual si bien se busca en la vida cotidiana de los tribunales del trabajo que haya cierta fluidez en el desarrollo de las audiencias apoyándose en la oralidad, en los hechos el desahogo de las etapas del proceso incluyen diversos mecanismos para que sean desahogados de manera escrita. A esta posición han contribuido algunas de las escasas opiniones de los tribunales al interpretar el tema señalando que “...la oralidad no excluye a la forma escrita, sino que la complementa, pues resulta indispensable que todas las intervenciones y manifestaciones de las partes queden asentadas de manera escrita, con el objeto de tener certeza de la forma y condiciones en que se desarrolló el procedimiento, y será esto la herramienta que utilice el juzgador para resolver lo pretendido o alegado por los contendientes”²¹

Como ya se había señalado al inicio de este trabajo, el legislador mexicano consideró conveniente incluir a la oralidad como una de las características del proceso laboral; sin embargo la ambigüedad que incorporó al indicar que sería “predominantemente oral” ha permitido que si bien formalmente se busque, a diferencia de otro tipo de proceso, que el desarrollo sea oral, en los hechos contamos con un proceso que al paso del tiempo ha venido pareciéndose más a los procesos escritos propios del derecho privado; si bien la Ley Federal del Trabajo establece en su art. 687 que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, la preferencia por las formas escritas, bajo el argumento y justificación de la seguridad jurídica, es lo que ha prevalecido; a esto ha contribuido por ejemplo lo establecido en la misma LFT en su art. 721 cuando señala que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario y que “...lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron”; dando lugar, de esta manera a un alejamiento de la oralidad en la actuación cotidiana de los tribunales. Si bien la reforma laboral de 2019 incorpora la posibilidad de registrar las audiencias en medios

²¹ Rubro: “Principio de oralidad en el procedimiento laboral, implica que se dé prevalencia en el juicio a la palabra hablada, sin excluir la forma escrita que la complementa”. Amparo en revisión 158/2011. Blanca Esthela Ortiz J. 19 enero 2012, Unanimidad de votos, Ponente Pedro G. Shiller González Pico. Tesis asilada VIII.4º (X Región) “L (10ª) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro VII, abril 2012, Tomo 2, p. 1838.

electrónicos, eso no altera la esencia por mantener las formas escritas. De igual manera la presencia física de las partes, de sus representantes o apoderados en las audiencias se presenta como necesaria para el desahogo de estas, lo cual ha sido interpretado por algunos expertos como una manifestación de la naturaleza oral del proceso.²²

Cabe recordar que en el desahogo del procedimiento ordinario la oralidad ha sido señalada de manera directa o indirecta, hasta antes de la reforma laboral de 2019, en donde la etapa de demanda y excepciones el actor podrá exponer su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola precisando los puntos petitorios, lo cual podrá hacerlo oralmente; de igual manera una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado podrá dar contestación a la demanda oralmente; de igual forma, las partes podrán replicar y contrarreplicar oral y brevemente. Lo mismo sucede en el caso de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas al momento de ofrecerlas y objetar las de la contraparte. Como se anota mas adelante, los cambios al proceso buscan fortalecer la oralidad en estos casos.

Otros espacios en los que se ha reconocido a la oralidad es en materia de pruebas, ya que en las reglas generales de las mismas se señala que las pruebas deben de ofrecerse en la misma audiencia y la forma para hacer esto puede ser oral; de igual manera, el art. 781 de la LFT señala que las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, y que podrán hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, de tal manera que la posibilidad de reaccionar al momento de la audiencia de desahogo de alguna prueba permitiría que la oralidad venga en apoyo de los argumentos e informaciones que las partes desean aportar al proceso, aunque en la práctica se había distorsionado muchas veces esta posibilidad de enriquecer el proceso.²³

Así mismo, en tratándose del desahogo de algunas pruebas en particular la oralidad se presenta como un elemento importante, tal es el caso por ejemplo de la confesional en donde las posiciones podrán formularse en forma oral, a lo que el absolvente deberá responder por sí mismo sin asistencia; sin embargo, el legislador “corrigió” esta situación al indicar que “cuando las posiciones se formulen oralmente, se hará constar textualmente en el acta respectiva...” (art. 790-IV de la LFT). Esta disposición ha sido derogada en la nueva LFT y con ello se abre la expectativa para que finalmente sea la oralidad la que predomine en estos casos.

Una situación similar sucede en el desahogo de la prueba testimonial, en donde las partes formulan las preguntas en forma verbal y directamente; en este caso el legislador agrego en su momento la precisión de que, si un testigo no hablaba español, su declaración la rendirá por medio de intérprete nombrado por la Junta. De igual manera, por ejemplo, en

²² Cf. Tena Suck R. y Morales H.I. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Trillas, 6ª ed. reimpr. México 2011, p. 19.

²³ “...no obstante lo anterior, en la práctica existe un rígido formulismo en las posiciones, preguntas, repreguntas e inspecciones, interpretando incorrectamente el artículo 781 de nuestra legislación laboral”. Cf. Tena Suck R. op. Cit. p. 106.

el caso de la prueba pericial los tribunales han señalado que el perito debe rendir su dictamen en la audiencia y no limitarse a presentarlo en la Oficialía de Partes de la Junta.²⁴

En la práctica la oralidad ha sido objeto de algunas opiniones e interpretaciones por parte de las mismas juntas de conciliación y arbitraje, es el caso por ejemplo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en donde se planteó la necesidad de que hubiera un “uso racional” al señalar que la oralidad no puede contraponerse con los principios procesales de celeridad, economía y sencillez; la idea que se planteó, con este tipo de señalamiento, era que cuando las Juntas advirtieran que se hace un uso de la palabra de la manera prolongada en alguna diligencia, se le debería requerir a la parte que lo esté haciendo, para que concluya sus manifestaciones y se proceda a dictar el acuerdo correspondiente, además de que la oralidad debe ejercerse sin perjuicio de la celeridad, sencillez y economía del procedimiento.²⁵ Si bien este tipo de señalamientos son convenientes y a veces necesarios, parecieran centrar su atención en el comportamiento y actuación de las partes en el desahogo de las audiencias, sin embargo, la oralidad es un tema mucho más amplio y complejo, que exige tener claridad sobre su papel general y concreto en todo el proceso, sobre las facultades de las autoridades en el “uso” de la oralidad, en entre otras cosas.

En momentos en los cuales se asiste en México, desde 2017, a un cambio en el modelo de justicia laboral, con motivo de la reforma constitucional que estableció que la resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas, resulta conveniente ver cómo, en su momento, los proyectos de reglamentación de dicha reforma estaban abordando los cambios al proceso laboral y de manera particular como estaban planteando la incorporación de la oralidad en los mismos.²⁶

De alguna manera se podría decir que la oralidad está de regreso; en efecto, en mayor o menor medida las propuestas que se presentaron al Congreso de la Unión para

²⁴ Tesis aislada 20003 370 (Tesis:III.4º.T.6L (10ª) Época, T.C.C., Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XIX, abril de 2013, t.3, p. 2267; Criterio citado por López Betancourt E. y Larios E. op. cit, p. 109.

²⁵ Criterio aprobado: “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 las 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 de que no hacerlo se continuará con el procedimiento, ordenando la certificación de la hora de inicio y de conclusión de dicho término”. Criterio aprobado por el Pleno de la JFCyA, en el año 2012. Consultado el 15 de febrero 2019: <https://www.gob.mx/jfca/acciones-y-programas/criterios-aprobados-por-el-pleno-jfca>.

²⁶ Vale la pena anotar como parte de la evolución que el tema de la oralidad ha tenido en México en los años recientes, los esfuerzos que se han venido haciendo en algunos casos como el de Chihuahua y la Ciudad de México en donde desde el año 2013 y 2014 respectivamente, las juntas locales de conciliación y arbitraje instauraron salas de “juicios orales” por medio de los cuales se ha intentado agilizar el desahogo del procedimiento laboral, con resultados diversos. Estos interesantes y encomiables esfuerzos se han centrado muchas veces en la inversión en instalaciones y recursos tecnológicos que permiten un mejor y más adecuado desahogo de las audiencias en los juicios laborales, y con ello que la oralidad se manifiesta de una más amplia y adecuada.

reglamentar la reforma constitucional del año 2017, abordaban el tema de la oralidad, aunque en todas ellas si bien se invocaba o ratificaba la idea de que la oralidad es importante, su desarrollo y reconocimiento se hacía de manera discreta y más bien limitada, ya que no se plasmaba de una manera amplia e integral a lo largo de lo que será el nuevo Derecho Procesal del trabajo en México. Esta posición contrasta con aquella que algunos expertos han expresado en el sentido de que la oralidad debe incorporarse de forma plena y no parcial ²⁷, lo cual supone hacer un análisis técnico y puntual sobre los grados de oralidad que se desean adoptar en cada fase del proceso laboral.

En algunos proyectos²⁸ se planteaba seguir conservando la expresión “predominantemente oral” al referirse a las características que han de guiar al proceso del derecho del trabajo, y aunque se proponía que la intervención de quienes participen en las audiencias deberá hacerse oralmente, se señalaba que en todo caso al término de las mismas debía levantarse un acta con ciertas características. En otros proyectos²⁹ se proponía una nueva estructura del proceso laboral (ordinario) para dividirlo en dos etapas una escrita y una oral, en la primera se fijaría la litis y comprende la demanda, contestación, desahogo de la vista, reconvención, contestación de ésta, mientras que la etapa oral se desarrollaría por medio de audiencias (preliminar, de juicio y la continuación de ésta), idea esta última que es la que tuvo mayor eco en el legislador mexicano.

Como puede constatarse de la lectura de todos estos documentos, la manera como el legislador mexicano estaba visualizando la oralidad en las reformas laborales y procesales de estos años en México es más bien tímida y discreta, apostándole más bien a un modelo que le sigue dedicando amplios márgenes a la forma escrita de desarrollar el proceso laboral, a diferencia, y en ocasiones a contracorriente de como se ha venido reformando en otras partes del mundo.

Sin embargo, con motivo de la expedición de la nueva Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019³⁰, el legislador mexicano adoptó un nuevo modelo de justicia laboral que cambia de manera radical las estructuras y procedimientos que se habían venido practicando desde su creación en la Constitución de 1917. De esta manera se sientan las bases de un también nuevo Derecho Procesal del Trabajo, en donde se plantea, por lo menos formalmente, que haya un papel relevante de la oralidad en la solución de los conflictos obrero-patronales.

Antes de desahogarse el proceso laboral el nuevo modelo de justicia plantea una etapa obligatoria prejudicial, a cargo del Poder Ejecutivo, a la cual habrán de acudir las partes

²⁷ Cf. García Mejía N. op. cit. p. 2

²⁸ En este caso nos referimos a las iniciativas que reforma y adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a nombre del Grupo Parlamentario de Morena, de fecha 3 de enero 2019; así como la iniciativa presentada por el Diputado Javier Ramírez Navarrete también del grupo Parlamentario de Morena de fecha 15 de enero 2019; de igual manera y en el mismo sentido la Iniciativa presentada por el Diputado Luis Manzanilla Prieto del Grupo Parlamentario del Partido Encuentro Social, de fecha 11 de diciembre 2018.

²⁹ Es el caso del proyecto presentado por el Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, de fecha 23 de enero de 2019.

³⁰ Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo 2019.

para intentar ahí conciliar sus diferencias, y de no tener éxito en esta fase se acudiría a los tribunales, en donde por lo menos en el juicio ordinario, se plantea una primera fase escrita en donde se fija la *litis* y una segunda fase precisamente oral, denominada audiencia preliminar, en la cual se depuraría el procedimiento y se admiten las pruebas.

En efecto, en este nuevo modelo de justicia laboral y de nuevo Derecho procesal del trabajo, se ratifica a la oralidad como uno de los principios en el proceso indicando que éste lo será “predominantemente”, y de alguna manera en la secuela procesal se le reconoce en varios momentos. La intención del legislador en el nuevo proceso laboral es el de dar a la oralidad un papel más destacado de aquél que tenía en el anterior modelo; así, por ejemplo en la etapa prejudicial y de conciliación a cargo de las nuevas instancias de conciliación federal y en cada uno de los Estados de la República, el conciliador formulará a los asistentes a dicha fase una propuesta conciliatoria, ofreciéndoles opciones de solución equitativas para terminar la controversia; asumimos que estas tareas concretas asignadas a los futuros conciliadores han de llevarse a cabo de manera oral, aunque el texto de la ley no lo dice así expresamente.

Y ya en la parte judicial propiamente dicha al inicio de las audiencias el secretario del Tribunal hará constar oralmente el registro de la fecha, hora y lugar de realización, y se señala de manera categórica que “La intervención de quienes participen en ellas será en forma oral” (art. 720); de igual manera el juez, aparte de cumplir la encomienda de la inmediatez, recibirá las declaraciones y presidirá los actos de prueba aparte de que dirigirá el debate y moderará la discusión.

En el nuevo modelo procesal mexicano no solo se busca una mayor inmediatez por parte del juez sino también mayores facultades a éste para conducir el proceso, enfatizando de esta manera el carácter dispositivo del proceso.

En el caso específico del procedimiento ordinario, en lo que ahora se denomina la fase escrita, el Tribunal se apoyará de un secretario instructor el cual tiene diversas tareas como admitir o prevenir la demanda, ordenar notificaciones y visitas, dictar providencias cautelares, entre otras tareas; así mismo, se admitirá un recurso de reconsideración en contra de los actos u omisiones de este secretario instructor, y dicho recurso deberá promoverse de forma oral en la ahora denominada audiencia preliminar.

En materia de pruebas en la nueva LFT la oralidad es invocada, por ejemplo, en el caso del desahogo de la prueba confesional se establece que las preguntas y/o posiciones se formularán de forma oral en el momento de la audiencia, mediante interrogatorio abierto. De igual manera en el caso del desahogo de la prueba testimonial, los interrogatorios se formularán oralmente por regla general, salvo casos excepcionales señalados expresamente en la misma Ley; de igual manera las objeciones a los testigos se deberán formular oralmente al concluir el desahogo de la prueba. Así mismo una vez que se hayan desahogado las pruebas las partes podrán formular sus alegatos, pero también de forma oral. El nuevo procedimiento prevé una sesión para la lectura de la sentencia del juez, en donde de forma oral éste expondrá a las partes los motivos de su resolución, precisando los resolutivos, aunque poniendo a disposición de las partes una copia del documento para

su consulta. Así mismo, la oralidad es señalada para el caso de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, en los cuales los interesados podrán acudir al Tribunal ya sea manera escrita u oral para exponer sus peticiones.

Si bien el nuevo proceso laboral mexicano incorpora nuevos elementos que permiten identificar una intención de darle más celeridad y rapidez al mismo con apoyo en la oralidad, subsisten aun vestigios de un modelo escrito que se resiste a desaparecer, tal es el caso por ejemplo de las notificaciones, las cuales surtirán sus efectos, en varias hipótesis, una de ellas será cuando dichas notificaciones se hayan hecho vía electrónica y haya constancia de que se realizó la consulta, todo lo cual se digitalizará para la integración del expediente electrónico, pero también deberá hacerse una impresión de dicha notificación la cual se agregará al expediente impreso correspondiente como constancia (art, 747-IV LFT).

Como puede advertirse, podemos identificar en las nuevas reglas procesales algunos momentos puntuales en los cuales el legislador mexicano consideró que era conveniente incluir a la oralidad en su desahogo; sin embargo este nuevo modelo adolece de una visión integral del proceso laboral, en la cual la oralidad sea incluida no solo como principio general, sino que debe traducirse en una constante y recurrente obligación para los sujetos del proceso de acudir a la oralidad en todas sus etapas y que, de esa manera, lo permee desde su inicio hasta su conclusión.

Sin embargo, no hay duda de que en el nuevo Derecho procesal del trabajo, se ha avanzado de manera importante para dar a la oralidad un papel más relevante en la solución de los conflictos, sin embargo falta mucho por hacer para que los juicios orales sean una verdadera realidad en México.

Conclusiones

Cuando hablamos de justicia laboral, proceso laboral y los elementos que los integran nos enfrentamos a un tema de gran complejidad en el cual tienen que considerarse diversos aspectos, como las instituciones, los actores, los procedimientos, los presupuestos, etc. Y en particular en tratándose de la oralidad resulta necesario saber previamente cuál es la política de un Estado y de un Gobierno sobre la justicia laboral para intentar plasmar y concretar en materia procesal los alcances, significados e implicaciones de la oralidad.

Hablar de oralidad es un tema que ha estado presente en el desarrollo del Derecho Procesal del Trabajo, y se puede constatar cómo destacados expertos ya lo señalaban desde hace tiempo que la oralidad absoluta, así como la escritura, presentan cada uno de ellos inconvenientes y ventajas.³¹ Sin embargo, algunos especialistas han colocado a la

³¹ “Tanto el principio de la oralidad absoluta, como el de la escritura, presentan inconvenientes y ventajas. El primero tiene el inconveniente de que sean mal entendidas las partes y los que declaren en el proceso, aparte de que requiere gran retentiva en los juzgadores; sin embargo, sus ventajas son mayores, pues los jueces obtienen una impresión viva del negocio, se embrolla menos el proceso, los sofismas se perciben claramente, etc. La escritura, si bien ofrece mayor seguridad por la facilidad de enterarse en cualquier momento de una declaración, en cambio, convierte el proceso en semillero de papeleo, con sus consiguientes dilaciones y fatigosas lecturas”. Cf. Trueba Urbina A. op. Cit. p. 258.

oralidad como uno de los ejes a partir de los cuales se podría avanzar hacia una modernización del proceso laboral en América Latina³², aunque se trata de un tema en el cual hay opiniones encontradas sobre su importancia³³. Se ha señalado en ocasiones que la oralidad debe ser instrumentalizada y que es ahí donde corre riesgos de que opere de manera deficiente, si no se cuentan con los recursos humanos y materiales para que funcione; de igual manera una adecuada y conveniente capacitación para todo el personal del aparato de justicia laboral resulta necesaria y conveniente. Así mismo, muchas veces se presenta a la oralidad como una herramienta que apoya la celeridad y la inmediatez de los juicios, lo cual no debe ser en detrimento de las resoluciones justas y razonadas, pero que en todo caso como apuntan algunos expertos se trata de un tema en el cual hay que tener cierta cautela.³⁴

La modernización de los sistemas de justicia laboral como en el cual se encuentra México plantea una serie de retos: en lo conceptual por ejemplo la incorporación de la oralidad como una característica distintiva del proceso exige llevar a cabo un análisis sobre su significado y la manera como la misma ha de reflejarse en las diferentes etapas del proceso; este análisis debe hacerse no solo al interior del proceso mismo, sino también en una perspectiva más amplia desde la óptica de su impacto en el modelo de justicia laboral completo; todo ello plantea también algo más complejo aún como es la necesidad de avanzar hacia la construcción de una cultura de la oralidad laboral en la cual todos los actores, autoridades, abogados, universidades debieran estar en sintonía para que cada uno, desde su espacio, puedan contribuir al fortalecimiento de la legalidad con el apoyo de la oralidad. Durante décadas la oralidad, por lo menos en México, ha formado parte de los temas que aborda la doctrina especializada; sin embargo su reflejo en los textos legales, pero sobre todo en la práctica cotidiana de las juntas de conciliación y arbitraje ha sido más bien discreta y limitada; de igual manera, se podría decir lo mismo respecto de la jurisprudencia en donde el tema de la oralidad ha sido desarrollado solo de manera excepcional.³⁵

³² Cf. Ciudad Raynaud A. “Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, no. 35, octubre 2013, Madrid 2013, , p. 4 y s. Consultado el 13 de febrero 2019: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=35

En el mismo sentido ver: Sappia J. *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*, Serie Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, Proyecto CIMT-OIT, OIT-Lima 2002, p. 18.

³³ Cf. Caguasango Villota D.A. *El principio de oralidad en materia laboral*, Ed. Nueva Jurídica, Bogotá 2012, p. 162 y s.

³⁴ “Actualmente la oralidad está en boga; se ha generalizado como una característica de los procesos en diversas materias tanto penal como en derecho procesal privado. En palabras de Michele Taruffo, existe actualmente el ‘mito de la oralidad’, mito positivo que asume a la oralidad como valor óptimo básico, una auténtica panacea que resolverá todas las dificultades del funcionamiento del proceso. En esto hay que tener siempre cautela y evitar la apología inocente y simplista de la oralidad. Según señala Oliva Santos, constituye a la vez ingenuidad y maniqueísmo entender la forma escrita como mala y la oral como buena”. Cf. Caguasango , op. cit. p. 12.

³⁵ Existen algunos criterios en donde se ha señalado, por ejemplo, que si la Junta de Conciliación y Arbitraje omite dar la posibilidad a las partes la oportunidad para que formulen sus alegatos, esto viola los derechos fundamentales de audiencia y defensa adecuada, así como los principios de inmediatez y oralidad. Rubro: Alegatos en el juicio laboral, 10ª época; TCC;SJF y su gaceta; Libro XXV, octubre 2013; Tomo 3; pag. 1729, III.4º.T.13L (10ª).

De igual manera, en el camino hacia la construcción de un nuevo Derecho procesal laboral como en México, en donde se busca una mayor oralidad, si bien se ha dado un primer paso con la adopción de nuevas normas, falta aún mucho camino para darle cuerpo y solidez al nuevo proceso, lo cual sucederá por medio de las interpretaciones que hagan los tribunales y se adopten las disposiciones reglamentarias en los casos que sean procedentes, y será ahí en donde habrá que tener cuidado para que la oralidad no vuelva a ser una de las añoranzas de los laboristas de hace un siglo.

En el caso de las Universidades será necesario regresar a revisar, y en su caso actualizar, los planes de estudio de la licenciatura en Derecho, y en particular revisar los programas de las asignaturas relacionadas con el Derecho del trabajo y de manera particular del Derecho Procesal del trabajo, para tratar de incorporar el estudio de la oralidad de una manera más amplia y profunda, lo cual supone entender en que espacios y momentos del proceso laboral se haya reconocido expresa o implícitamente la oralidad; pero supone también ofrecer herramientas a los futuros abogados para hacer un uso adecuado y pertinente de la oralidad en su desempeño ante los tribunales, esto último supone trascender los aspectos jurídicos para aprender habilidades extrajurídicas para rescatar y reivindicar una de las características que antaño eran propias del desempeño de los abogados a saber su manera de expresarse con motivo de su trabajo de asesoría y procuración.

Pero el discurso y el análisis teórico en materia de oralidad puede ser estéril e infructuoso si el mismo no va acompañado de presupuestos suficientes que permitan la capacitación y formación para los operadores de la oralidad y que ello sea acompañado de un programa con tiempos, objetivos y medición de sus avances; solo de esta manera se podrá ir viendo hasta qué punto la eficiencia del modelo se va logrando, como una manera de avanzar hacia el logro de la justicia en materia laboral.

Ciudad de México, agosto 2019.

Bibliografía

Abascal Vicente Ma. D. La Teoría de la oralidad, Tesis de doctorado, Universidad de Alicante, Facultad de Filosofía y Letras, agosto 2002, p.617, consultada 2 de agosto 2019 en: [file:///C:/Users/Carlos%20Reynoso/Downloads/Abascal-Vicente-M-Dolores%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Carlos%20Reynoso/Downloads/Abascal-Vicente-M-Dolores%20(1).pdf)

En otros casos, en materia de pruebas, algunas veces la posición de los tribunales frente a la oralidad ha sido más bien ambigua: así por ejemplo se ha dicho que la forma escrita no excluye la oral ya que se requiere la comparecencia de las partes en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, por lo que si una de ellas ofrece sus pruebas por escrito en fecha previa a la audiencia correspondiente, y luego no comparece a la misma y con ello no las ratifica, perdería su derecho para ofrecerlas. (Rubro: Pruebas en el juicio Laboral...Tesis Aislada .12º.T.2L, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Tomo XII, septiembre 2000, Novena Época, p, 796.). Mientras que en otros casos se ha dicho que la ratificación de escritos no es exigible en materia laboral, salvo que haya una duda sobre la firma del escrito (Rubro: Ratificación de escritos, no es exigible en materia laboral. Tesis Aislada II.T.166L, Semanario Judicial de la federación y su Gaceta, Tomo XII, julio 2000, Novena Época, p. 811).

ISSN: 2174-6419

Lex Social, vol. 10, núm. 1 (2020)

- Benitez Pinedo J. “La oralidad en el proceso laboral: comentarios a la Ley 1149 de 2007, Discurso Laboral, no. 10, Universidad Externado Colombia, Bogotá, julio 2007.
- Blanco Rivera O.A. “La ley de impulso a la oralidad en el proceso laboral colombiano”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, no. 7, julio-diciembre 2008, México.
- Caguasango Villota D. A. El principio de oralidad en materia laboral, Ed. Nueva Jurídica, Bogotá 2012.
- Ciudad Reynaud A. La justicia laboral, en América Central, Panamá y República Dominicana, OIT, Ginebra 2011.
- Ciudad Reynaud A. “Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, no. 35, octubre 2013.
- De Buen Lozano N. Derecho Procesal del Trabajo, 19 ed. Porrúa, México 2009.
- García Mejía N. “La oralidad en el proceso laboral”, Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Guillermo Cabanellas, en: <http://www.aidtss.org/la-oralidad-en-el-proceso-laboral/>
- Goldschimidt J. Principios generales del proceso, Vol. I, Ed. Jurídica Universitaria, México 2011.
- González Oropeza M. “El juicio por jurado en las constituciones de México”, Cuestiones Constitucionales, Revista Mexicana de Derecho Constitucional, no. 2, enero-julio 2000, UNAM; IJ, México 2000.
- Guerreo Govea F. La oralidad en el nuevo proceso judicial laboral venezolano; Trabajo de grado para optar al título de Magister en Derecho Laboral y Administración del trabajo, Universidad de Zulia, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, División de estudios para Graduados, Maracaibo 2006.
- Llive Camarillo B.M. El nuevo juicio oral en materia laboral, Tesis de grado presentada para obtener el título de Abogado , Universidad San Francisco de Quito, Colegio de Jurisprudencia, Quito 2006.
- López Betancourt E. y Larios E. Juicios orales en materia laboral, Ed. IURE, Colecc. Textos jurídicos, México 2016.
- Mejía Salazar A. R. “Evolución histórica de la oralidad y la escritura en el proceso civil español y ecuatoriano”, Ius Humani, Revista de Derecho, , Vol. 6 (2017), enero 2017, Ecuador 2017. [file:///C:/Users/Carlos%20Reynoso/Downloads/Dialnet-EvolucionHistoricaDeLaOralidadYLaEscrituraEnElProc-5813254%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Carlos%20Reynoso/Downloads/Dialnet-EvolucionHistoricaDeLaOralidadYLaEscrituraEnElProc-5813254%20(3).pdf)
- Ochoa Moreno B. “La implementación de la oralidad en el proceso laboral”. Debate en torno a la congestión judicial”, Diálogo de saberes, no. 23, Centro de Investigaciones Socio Jurídicas , Universidad Libre de Bogotá, Colombia 2005.

OIT, Preparando el futuro del trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social, Reunión Regional Americana Panamá, 2-5 octubre 2018, Informe del Director General, OIT, Ginebra 2018.

Palomo Vélez D. y Matamala Souper P. “Prueba, Inmediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio”, Revista de Derecho, Vol.19, no. 2, Coquimbo, Chile 2012.

Pérez Córdova Ma. S. Principios y Características que Estructuran el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, (Tesis de grado), Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Derecho y Criminología, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, 2002.

Restrepo Pimienta JL. Y Botero Contes JG. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas-UPB (En línea), vol. 48, no. 129, julio diciembre 2018, Medellín Colombia. en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v48n129/0120-3886-rfdcp-48-129-613.pdf>

Sappia J. Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo, Serie Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, Proyecto CIMT-OIT, Lima 2002.

SCJN, Estudios sobre historia de la oralidad en la administración de justicia en México, Vol. I, México 2010.

Tena Suck R. y Morales H.I. Derecho Procesal del Trabajo, 6ª ed, reimp. 2011, Ed. Trillas, México, 2011.

Trueba Urbina A. Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1965.