

PRINCIPIOS PROCESALES
NECESARIOS EN LA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
EN ASUNTOS LABORALES
Y POR PRESTACIONES DE
LA SEGURIDAD SOCIAL
EN MÉXICO

Ángel Guillermo RUIZ MORENO*

Resumen. Pese a que el proceso laboral mexicano es por disposición legal predominantemente oral, en la práctica es fácil advertir que no se cumple a cabalidad con los principios procesales de la oralidad ni de la inmediatez. Resabios del proceso civil romano germánico, de naturaleza privada y escrito, siguen incidiendo ineluctablemente en la tramitación de los juicios del orden laboral, lo que es extensivo al rubro prestacional de la seguridad social. Mediante el estudio y comprensión de las razones que históricamente han llevado a estructurar los procesos laborales y su inevitable evolución, basado en los principios procesales que les corresponde a este tipo de juicios, se pretende poner de nuevo en el tapete de las discusiones jurídicas la instrumentación de un proceso laboral que tienda a alcanzar una mejor administración de justicia entre los factores de la producción (capital y trabajo), así como una más expedita cuanto equitativa aplicación de justicia en materia de prestaciones de la seguridad social básica.

¿Qué es la justicia? Ninguna otra pregunta ha sido planteada más apasionadamente que ésta, por ninguna otra se ha derramado tanta sangre preciosa ni tantas lágrimas amargas como por ésta, sobre ninguna otra pregunta han meditado más profundamente los espíritus más ilustres —desde Platón hasta Kant—. Y sin embargo, ahora como entonces carece de respuesta. Quizás sea porque es una de esas preguntas para las cuales vale el resignado saber que no se puede encontrar jamás una respuesta definitiva, sino tan sólo preguntar mejor.

Hans Kelsen

* Doctor *summa cum laude* en derecho del trabajo y de la seguridad social por la Universidad San Pablo-CEU de Madrid, España. Autor e investigador nacional de México y de la Universi-

I. A MANERA DE JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ABORDADO

A punto de concluir la primera década del siglo XXI, uno de los temas que se encuentra en la agenda de pendientes tanto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como de algunos Estados de esta área geográfica latinoamericana, es el enorme desafío de alcanzar una verdadera *materialización de justicia en los conflictos laborales y de seguridad social*, mediante la imposterable instrumentación de procedimientos que vuelvan expedita la administración confiable de justicia que, por desgracia, las grandes mayorías de los trabajadores y empleadores no terminan todavía por percibir.

Desde el diagnóstico general del problema a tratar, al menos a nosotros nos ha quedado claro que acerca de esta compleja temática existen palpables *falencias estructurales*, mismas que por cierto no necesariamente son atribuibles a las normas legales tanto sustantivas como procesales vigentes en esta área geográfica latinoamericana, como muchos suponen. En este punto, intentar echarle la culpa a las disposiciones legales no pasa de ser un error; vana pretensión que demuestra estulticia cargada de soberbia por parte de los responsables de la noble tarea de dotar de un marco legal adecuado a los tribunales jurisdiccionales, debido a que la norma legal será siempre hipotética, general y abstracta —amén de coercible y tuitiva en tratándose de la materia laboral—, y su simple existencia no garantiza nada.

Es factible afirmar, observando el entorno general en este rubro específico, que el mayor problema de las actuales normas legales vigentes en la región se reduce más bien a un asunto de simple *cultura*, es decir, a la manera en como se cumplen éstas por parte de la ciudadanía y hasta por el propio Estado como encargado de observarlas y de aplicarlas a través de los tribunales jurisdiccionales. Dicho en otras palabras, y para que mejor se entienda el punto: hablaremos acerca de la manera en *como se materializa, ya en la práctica, la normatividad legal existente*.

De manera pues que el tema central abordado en este trabajo lo es nada menos que el de la *justicia laboral*, analizado a partir del correcto plantea-

dad de Guadalajara; presidente internacional de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Dr. Guillermo Cabanellas” (AIJDTSSGC) (agruizm@ruizmoreno.com).

miento de una interrogante clave a responder: si en la práctica se satisface o no la aspiración de sano equilibrio entre los factores de la producción —capital y trabajo— a que apunta toda normatividad legal; siendo éste un asunto complicado que necesariamente implica reconocer con toda objetividad si se vuelve o no realidad el “deber ser” del derecho positivo vigente.

En este colosal desafío pendiente aún de atender y satisfacer en nuestra coloquialmente llamada “América morena”, subyace un asunto básico que juega un rol fundamental en la añeja aspiración humana de *justicia social*, la que está ineluctablemente vinculada a los temas laborales y los asuntos de la seguridad social, entendidos ambos como lo que son en realidad: *derechos humanos y sociales, irrenunciables e inalienables, amén de exigibles al Estado*.

¿De veras están correctamente planeados e instrumentados los procedimientos de administración de justicia laboral y de seguridad social? ¿Reúnen éstos las características básicas de sencillez, agilidad, eficacia y confiabilidad en la perenne búsqueda de justicia social? Porque a partir de entender que *el trabajo es un derecho y un deber sociales*, y que corresponde al Estado vigilar y atender estos asuntos de manera responsable y comprometida, deberíamos contar en América Latina con *procedimientos modernos y efectivos*, estructurados siempre en los *principios procesales* que más se ajustan a esta necesidad social.

De manera que a fin de observar un panorama situacional que nos permita tener claros los “cuellos de botella” de este tipo de juicios y procedimientos, lo que a su vez nos permitirá advertir sus falencias mayores para intentar corregirlas a la brevedad, resulta necesario establecer jurídicamente *qué son y para qué sirven dichos principios procesales*.

II. LOS PRINCIPIOS PROCESALES

En la ciencia jurídica, los *principios procesales* son los criterios fundamentales que se encuentran contenidos, ya sea en forma explícita o de manera implícita, en el ordenamiento jurídico vigente nacional, y los que determinan las *características primordiales del derecho procesal del país* en cada una de sus distintas vertientes o materias (civil, penal, mercantil, administrativo, o el laboral, que es el que ahora nos interesa desentrañar). Por lo que tales *principios procesales* no sólo determinan la manera de estructurarse un procedimiento,

sino que también orientan e informan el desarrollo de toda la actividad procesal en cada disciplina jurídica.

Aunque la mayor de las veces ignoremos su existencia debido a que se encuentran subsumidos en el texto legal normativo procesal —también llamado *adjetivo*—, los *principios procesales* existen y son fundamentales en la tramitación de cualesquier tipo de procedimientos jurisdiccionales; por lo tanto, en la administración eficaz cuanto oportuna de justicia a la población en general por parte de los órganos del Estado al cargo de esta trascendente tarea jurisdiccional, los *principios procesales* juegan digamos un rol fundamental, al no quedar al capricho o discrecionalidad de nadie —ni de los tribunales ni de las partes o los demás intervinientes del proceso—, al establecer la manera en como deben desarrollarse este tipo de juicios y/o procedimientos, en los cuales se tutelan nada menos que los derechos de las partes justiciables.

Empero, los aludidos *principios procesales* (a diferencia, por ejemplo, de los *principios generales del derecho*, que son fuente formal y/o material de la ciencia jurídica, mismos que le nutren e informan de forma permanente), *no son inmutables ni permanecen para siempre*; por el contrario, cambian o evolucionan a la par de la realidad cotidiana de cada país, e incluso de cada región del mismo. Por lo tanto, es posible afirmar que tales *principios procesales* se transforman con el decurso del tiempo, atendiendo a factores de diversa índole que terminan por incidir en ellos (factores políticos, económicos, culturales, sociales, etcétera), ajustándose así a las necesidades propias de cada nación conforme a su singular idiosincrasia, tradiciones, cultura e historia.

Ello explica porqué los *principios procesales* son criterios que expresan la conducta a seguir de los sujetos jurídicos en el proceso jurisdiccional, e incluso delimitan la actuación del propio juzgador, al ser criterios de procedimiento que *tienen una doble función*: por un lado, nos permiten determinar las *principales características del derecho procesal* —ya sea a nivel nacional, regional o local— en las diversas ramas o disciplinas que comprende tal normatividad adjetiva, y, por el otro, ofrecen a los sujetos procesales e intervinientes en dicho proceso, *criterios uniformes en la interpretación normativa* específica del asunto e integración del proceso mismo.

Con lo antes dicho nos queda perfectamente claro que los *principios procesales* determinan cómo debe instrumentarse un juicio o procedimiento jurisdiccional análogo, en alguna materia específica. Sin embargo, sucede que la

realidad resulta ser más sabia que el derecho, y por ello rebasa a éste con frecuencia inusitada.

Un ejemplo claro y fácil de entender acerca de esto que afirmamos ahora lo tenemos en México, país cuna de los derechos sociales y otrora de avanzada en materia laboral, en donde todavía no es factible hablar tajantemente de la existencia de *procesos orales* o de *procesos escritos*,¹ no obstante, lo que sí es posible es *caracterizarlos* e identificarlos más bien por la “predominancia” de la palabra escrita o de la palabra hablada, según sea el caso. Y sobre el caso mexicano hablaremos específicamente en lo sucesivo, pues al entenderlo, por simple analogía, resultará más sencillo comprender la del resto de los países de la región.

Pues bien, en lo que ahora interesa resaltar, en el proceso del trabajo mexicano debe *predominar [sic]*, por disposición legal, la palabra hablada; por lo cual —al menos teóricamente— se ha considerado siempre que en realidad es un “proceso oral” el mal llamado juicio laboral,² debido a que, en sus di-

¹ La primera Constitución Política del mundo fue la mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, en vigor a partir del 1o. de mayo de mismo año. En los artículos 3o., 27 y 123 constitucionales —este último podríamos decir que hasta mítico— se consagran los *derechos sociales*, los cuales se preservan atenuados a casi un siglo de distancia. Por otra parte, merece la pena apuntar que existe en México, de unos pocos años a la fecha, una clara tendencia hacia la implementación de procedimientos orales de todo tipo: civil, mercantil, familiar, etcétera, en una tarea convertida en *moda* de volver expedita la administración de justicia, que si bien comienza a extenderse por el país aún no se ha consolidado ni arraigado en nuestro sistema jurídico romanista, renuentes como somos a los cambios.

² En México, el llamado “juicio laboral” no es un juicio en sí, más bien es un *procedimiento arbitral* obligatorio, debido a que el tribunal ante quien se ventila no es un juzgado sino un tribunal de árbitros, nombrados no por amigable composición sino públicos, conformados de manera tripartita (representantes del Estado, organizaciones de empleadores y de trabajadores), facultados para dirimir este tipo de controversias. En materia federal, tiene la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje competencia para resolver asuntos respecto de prestaciones de la seguridad social. Así, sus resoluciones no son sentencias sino laudos, teniendo tales juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de organismos arbitrales públicos, cuyas resoluciones son imperativas y están dotadas de fuerza vinculativa.

Para entender mejor lo antes dicho y tener un marco referencial más apropiado se sugiere al lector leer el concepto “arbitraje laboral” desarrollado por Héctor Santos Azuela en el *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1999, t. I, pp. 203 y 204. Para contar con un marco referencial más contemporáneo respecto de la administración de justicia en México en materia laboral y primordialmente de la seguridad social, se sugiere la lectura del libro de nuestra autoría, intitulado: *La impugnación legal de los actos definitivos del seguro social en México*, México, Porrúa, 2008.

versos trámites procedimentales (además, claro, de la etapa de *conciliación*, que siempre es verbal y se da antes del arbitraje), la solución a los conflictos se realiza mediante una serie de audiencias en las que tanto *las partes* —léase: accionante, parte demandada, o un tercero interesado llamado a juicio para que la resolución le perjudique— como *los sujetos de la prueba* —léase: confesantes, testigos, peritos, y hasta el propio juzgador laboral— *utilizan de manera preponderante, que no exclusivamente, la palabra hablada.*

Empero, lejos se está todavía de alcanzar la añeja aspiración de que contemos en México con un verdadero *proceso oral* en los conflictos del trabajo y de la protección social básica de los operarios. Todavía más, siendo objetivos —conscientes de que no a todos agrada nuestra opinión—, para tener la calidad de un *proceso oral* debe contarse con *principios procesales* que, amén del uso de la palabra hablada, propicien *tanto la expeditéz como la inmediatez de las actuaciones, junto a una efectiva economía procesal* que concentre en el menor número de actos o diligencias a practicarse el proceso de marras;³ siempre sin perjuicio de que, a pesar de tal agilidad, se cumpla a cabalidad con las formalidades esenciales de todo procedimiento, acorde a lo estatuido en México por el artículo 14 de la Constitución Política mexicana.

De tal suerte que los *principios procesales* deben hallarse contemplados en ley, y en la materia laboral que nos ocupa deben estar determinados en su legislación reglamentaria. En el caso de los trabajadores ordinarios, en la Ley Federal del Trabajo, un singular cuerpo legal que contiene normativas tanto del orden sustantivo como procesal.

Por eso y por tantas cosas más, ya nadie duda en este país que la Ley Federal del Trabajo —legislación que es de observancia general en todo el territorio nacional que regula el empleo ordinario, mas no el trabajo, considerándose que “empleo” y “trabajo” no son conceptos jurídicos sinónimos— requiere ya, de manera urgente, de una *revisión integral* en cuanto atañe a las instituciones jurídicas que ella contempla, a fin de prever con efectividad y pertinencia novedosas figuras tales como: el *outsourcing*, el arrendamiento de servicios, el contrato de suministro de mano de obra, el *staff leasing*, el *pay-rolling*, el *off shoring*, el *franchising*, las cooperativas de trabajo asociado, el tele-

³ Otros motivos más para no considerar al mexicano como un “proceso oral” quedarán plasmados con mayor amplitud en el apartado siguiente, por razones de orden y método.

trabajo y, de suyo, la creciente *terciarización de mano de obra* con el evidente fraude laboral implícito que la misma suele conllevar; regulándose así, con precisión y sentido tuitivo, *las nuevas formas de organización de la producción, del trabajo subordinado y, en lo general, la gestión de recursos humanos* en este siglo XXI.⁴

Tales instituciones jurídicas prerreferidas, todas ellas sin control legal efectivo en México, desde su surgimiento pillaron por sorpresa no sólo a las autoridades del trabajo y al legislador federal, sino, para colmo de males, a todo el juslaboralismo mexicano que no termina de darse cuenta cabal de una realidad lacerante que, al menos desde principios de la década de los años ochenta del siglo XX, nos ha puesto a todos contra la pared, volviéndonos presa fácil de los que aprovechando la coyuntura se han pasado de listos. Y lo han hecho porque las regulaciones básicas que dicho cuerpo legal contiene desde 1970 no son ya acordes con el mundo que vivimos, al grado que la imparable hipertecnología, la cibernética, la robotización, junto a los trascendentes cambios surgidos en materia del trabajo, sin remedio le han rebasado y vuelto obsoleta en muchos temas torales.

Empero, además de las cuestiones sustantivas, paralela y concomitantemente a dicha reforma estructural de *fondo* deberán también acometerse otras tareas inherentes de *forma*, es decir, revisar las cuestiones adjetivas, prioritariamente el aspecto procedimental, pues a nuestro entender existe la imperiosa necesidad de efectuar serios *ajustes* en todo lo que atañe a la *tramitación de los juicios laborales*. El principal objetivo es cumplir a cabalidad con la garantía individual consagrada por el artículo 17 de la Constitución Política mexicana, que ordena una administración de justicia a los gobernados por parte del Estado, con las características de ser expedita, pronta, gratuita, completa e imparcial. Y en la práctica no es expedita ni pronta ni tampoco completa, dudando incluso que llegue a ser imparcial, por factores que simples razones de espacio no nos permiten abordar ahora y que acaso lo haremos pronto en algún otro ensayo.

⁴ Al lector interesado en conocer más acerca de la todavía muy ignorada temática de estas nuevas formas laborales, le sugerimos la lectura de un par de obras, distintas entre sí pero acaso por ello complementarias ambas. La primera se intitula: *La contratación atípica del trabajo*, de la autoría del juslaboralista uruguayo Juan Raso-Delgue, Montevideo, Editorial y Librería Jurídica Amalio M. Fernández (AMF), 2003, y la segunda se denomina: *Relaciones de trabajo en el nuevo siglo*, de Héctor Lucena, 2a. ed., Caracas, Fondo Editorial Tropykos, 2003.

El punto es que en materia laboral es una añeja aspiración de los operarios y de las organizaciones sindicales nacionales —junto a las propias cámaras patronales involucradas en la problemática, obvio— contar con procedimientos ágiles de impartición de justicia; un anhelo que la verdad sea dicha jamás se ha cumplido, siendo factible afirmar que es un mero postulado retórico oír, en el discurso oficialista, que se cumple en la práctica con los postulados del artículo 17 constitucional en esta materia, pues eso no es cierto y cualquiera que haya vivido alguna experiencia en este rubro podría dar cabal testimonio de ello.

Ahora bien, volviendo al hilo de ideas original, nadie debe perder de vista que en México se optó por dotar a nuestro derecho del trabajo de ciertas “peculiaridades”, con el objetivo de volver expedito nuestro proceso laboral; entre dichas peculiaridades destaca, claro está, la presunta *oralidad del proceso*. Esto se planteó desde la propia “exposición de motivos” de la iniciativa presidencial de reforma procesal, efectuada a la aludida Ley Federal del Trabajo mexicana a finales de la década de los años setenta del siglo XX, en donde se expresaron las razones por las cuales debían modificarse los *principios procesales*, junto a la puntual descripción de los objetivos perseguidos con la reforma de marras.⁵

⁵ Texto de la Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, que generará la posterior expedición, por parte del Congreso de la Unión, del decreto de 30 de diciembre de 1979 —publicado en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 4 de enero de 1980—, mediante la cual efectuará su trascendente reforma procesal, que comenzará a regir en todo el país a partir del 10 de mayo de 1980.

Por resultar ilustrativo en cuanto al punto medular abordado en este trabajo, de dicha “exposición de motivos” consideramos pertinente citar, de manera textual, lo siguiente:

“...Los principios del derecho social influyen sobre los principios del derecho procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo; el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla...”

...Sabemos que las juntas son *tribunales de conciencia*, de integración y características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre aquéllos, constituye parte esencial de sus atribuciones. Antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse al acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía; para lograrlo, el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida...

...Se acentúan los *principios de oralidad e inmediatez* que generalmente se encuentran estrictamente vinculados. Es un hecho nacional e internacionalmente admitido que en el proceso la-

Acaso sea por ello que en México se afirma siempre de manera categórica, como si fuera ésta una verdad inobjetable e incontrovertible, el que nuestro procedimiento laboral es *oral*, debido a que fue el propio legislador federal quien lo estableció así al reformar el texto del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, señalando, entre otras diversas características de dicho proceso singular, que el mismo sería “predominantemente oral” [*sic*].⁶ Empero, nosotros insistimos en que no lo es, pues una cosa es la presunta “predominancia” [*sic*] de la oralidad procesal en tratándose de asuntos jurisdiccionales del trabajo, y otra muy distinta la genuina *oralidad del proceso*.

Ello a pesar de que la tendencia hacia la *oralidad plena del proceso laboral* es mundial, pues se reitera que ha sido una constante en las recomendaciones de la OIT a sus países miembros, para contar con una administración de justicia laboral más ágil, directa, humana y socialmente responsable. Cierto es que a veces existen grandes diferencias de criterio en la manera en como cada país capta, entiende e interpreta este singular *principio procesal de la oralidad*; prueba palpable es la opinión experta de Adolfo Ciudad Reynaud —especialista de la OIT en la región—, quien recientemente afirmó que los únicos cinco países que tienen un sistema oral en Latinoamérica son: Colombia, Chile, Ecuador, Venezuela y Uruguay.⁷ México no está en dicho elenco preferido, por supuesto.

boral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas...

...Es lógico que los procedimientos laborales impregnados de alto contenido social, conviertan el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto...”.

⁶ La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del apartado A del ya mítico artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es considerada como la primera Constitución social del planeta, misma que fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y que, con alrededor de 500 reformas a su texto original, aún nos rige en México. No sobra añadir que dicha legislación laboral precitada regula las relaciones del trabajo ordinario desde el 1o. de mayo de 1970, si bien sufrió una gran reforma procedimental una década después de su entrada en vigencia, con el objetivo de volver más expedito el proceso laboral; empero, en la práctica forense un juicio ordinario laboral dura en tramitarse y resolverse, de manera definitiva, mínimo un par de años.

⁷ Adolfo Ciudad Reynaud es especialista principal en legislación laboral, administración del trabajo y diálogo social de la Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití,

Entonces acaso sea verdad que México, otrora un país de avanzada en materia del trabajo y los asuntos sociales de gran calado, no sólo se ha rezagado y perdido su liderazgo en esta materia, sino que además nos hemos quedado bastante cortos en la pretensión de acercarnos a un genuino *proceso oral*, como existe ya en otros países de la región; limitándonos entonces a contar con un procedimiento “predominantemente oral” [*sic*] —amén, claro, de ser público, gratuito, inmediato, e iniciado a instancia de parte interesada, tal y como lo previene en forma expresa la referida legislación laboral mexicana—. No debiera entonces extrañar, vistas las circunstancias de que la normativa legal no empata con la realidad nacional, el que sigamos añorando mejores tiempos pasados que no volverán, si México es el único país del área geográfica latinoamericana que todavía mantiene, en pleno siglo XXI, *a tribunales administrativos del trabajo de índole tripartita, dependientes del Poder Ejecutivo y no del Poder Judicial*, negándose sistemáticamente a cambiar sus singulares procedimientos *arbitrales* por verdaderos *juicios contenciosos*, y negándose sin razón alguna a crear verdaderos juzgados de lo social, creando jurisdicciones diferenciadas en materia del trabajo y de la seguridad social, tal y como acontece desde hace tiempo en Argentina, por citar sólo un ejemplo harto ilustrativo.⁸

Urgiría que nos atreviéramos a cambiar de una buena vez nuestras anquilosadas cuanto rebasadas *juntas de Conciliación y Arbitraje* por verdaderos juzgados de lo social, volviendo genuinas *sentencias* lo que por ahora son sólo meros *laudos arbitrales*, y claro está: *instaurando auténticos juicios orales* que se hallen sustentados en *principios procesales contemporáneos* de demostrada eficacia en estos delicados rubros de alto impacto social. Las palabras más claras a este respecto son: *modernizar nuestro sistema de justicia laboral mexicano*.

Habiendo llegado a este punto, no sobra acotar aquí lo que el juslaboralista argentino Pastor Borghi aprecia como conveniente: el que toda ley procesal laboral vaya precedida de un capítulo destinado a la consagración de

Panamá y República Dominicana. Tales comentarios son efectuados en el artículo de su autoría intitulado: “Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina”, presentado al IV Congreso Nicaragüense del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado en Managua, los días 28 y 29 de mayo de 2009.

⁸ Léase el artículo intitulado “La seguridad social en la República Argentina”, de Graciela E. Cipolletta, que aparece publicado en la *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 8, enero-junio de 2009, pp. 3-51.

principios procesales propios, que enmarque su funcionamiento y resultados. Borghi, junto a Juan Carlos Salvador, añaden sobre este tema:

...Habrían de considerarse como *principios del proceso del trabajo*, los de “derecho irrestricto a la jurisdicción”; “de gratuidad”; “de igualación en concreto”; “de celeridad”; “de simplicidad de los trámites”; “de economía procesal”; “de inmediatez”; “de oralidad”; “de impulso procesal”; “de la verdad real”; “de pronta y eficiente administración de justicia”; y el de “buena fe y lealtad procesal”.⁹

Por lo demás, el ilustre profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez —acaso el tratadista que mejor abordó el tema de los principios procesales laborales en Latinoamérica— establece y analiza los que él llama con sobrada razón *los principios procesales ‘de interpretación’ del derecho del trabajo sustantivo*, los que por simple lógica resultan perfectamente aplicables al proceso laboral; destacando de entre ellos los nueve siguientes, mismos que enseguida se enlistan y muy brevemente se describen para ilustración del lector:

- a) *El principio protector del trabajador*, para alcanzar una igualdad sustantiva y real entre las partes del proceso.
- b) *El principio “in dubio pro operario”*, donde prevalezca siempre la interpretación de los hechos más favorable al trabajador.
- c) *El principio de la regla legal más favorable*, mediante el cual se preferirá invariablemente a la norma que más favorezca al trabajador.
- d) *El principio de la regla de la condición más beneficiosa*, condición del contrato de trabajo o en su caso de la mera prestación del servicio subordinado, que será respetada en todos los casos a favor del operario subordinado.
- e) *El principio de la irrenunciabilidad*, el cual impide la renuncia de derechos del trabajador, y que según el afamado doctrinista brasileño Mozart Víctor Russomano es nada menos que “el más trascendente de todos los principios de interpretación en materia del derecho laboral”.

⁹ Pastor Borghi, Juan Carlos Salvador, *Los principios del derecho del trabajo y su proyección en el derecho procesal*, Santa Fe, Argentina, Secretaría de Posgrado y Servicios a Terceros de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional del Litoral, 1997, pp. 103 y 104.

- f) *El principio de la indisponibilidad*, el que entraña una clara *limitación* a la autonomía de la voluntad de las partes debido a la imperatividad de la norma laboral, por lo que no pueden ser modificadas ni alteradas por las partes, así medie firmada la aceptación, supuesta voluntad o hasta el consentimiento expreso del trabajador.
- g) *El principio de la continuidad*, que concierne a la estabilidad en el empleo, máxime cuando el trabajo de inicios del siglo XXI es precario y se ha vuelto realidad la ominosa sentencia del inolvidable maestro español don Manuel Alonso Olea, quien afirmaba: “el empleo es un bien escaso y está mal repartido”.
- h) *El principio de la realidad*, en el cual se sustenta el criterio de que las condiciones reales se sobreponen siempre a las condiciones formales en la prestación del servicio subordinado.
- i) *El principio de la razonabilidad o de racionalidad*, porque al tratarse de relaciones humanas debe haber siempre conductas razonables en un dual aspecto: por un lado, para determinar si se está frente a una auténtica relación laboral (en caso de existir algunas “zonas grises” en su definición, como en los casos típicos actuales del *outsourcing*); y por el otro, sirviendo de freno al evitar que las amplias facultades se presten para la arbitrariedad por parte del empleador y en perjuicio del obrero.¹⁰

Añadiríamos de nuevo que todo lo que tenga qué ver con el derecho laboral y por extensión, con los asuntos básicos de la seguridad social básica que proteja a los operarios subordinados, deben ser siempre contemplados como lo que son en realidad: *derechos sociales exigibles al Estado*,¹¹ de tal manera valorados para que no haya excusa alguna en dotar a sus procedimientos y juicios de todas las características necesarias a fin de que se alcance en la práctica su cabal cuanto oportuna regulación, en cualquier época y bajo cualquier circunstancia.

¹⁰ Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Montevideo, M. B. A., 1975.

¹¹ Al interesado en este apasionante tema le sugerimos leer el ensayo “Los derechos sociales exigibles en México. Una aproximación conceptual”, de nuestra autoría, el cual parece publicado en el libro colectivo: *El derecho social en México a inicios del siglo XXI*, México, Universidad de Guadalajara, Porrúa, 2007, pp. 1-20, libro colectivo que por cierto fue coordinado por el que esto escribe.

Porque si a través de los propios tribunales jurisdiccionales del trabajo se administra también justicia en materia de la llamada “protección social básica” —léase: previsión social laboral y sobre todo seguridad social—, en aquellos países en que no tienen ambas materias una jurisdicción propia, como acontece en México, *entonces los principios procesales a establecer deben regular también con la debida eficacia a éste tipo de procedimientos especiales*, los que no son complementarios ni accesorios, sino que, por el contrario, revisten capital importancia para los sujetos asegurados, sus beneficiarios y los derechohabientes de la seguridad social. De lo cual se colige sin dificultad que los temas de seguridad social son al menos tan trascendentes e importantes en su solución como los propios asuntos laborales.

Por otra parte, conforme a la doctrina jurídica, las llamadas disciplinas *especiales* —como la laboral, en este caso concreto— se agrupan siempre en función no tan sólo de la naturaleza propia de las normas sustantivas a cuya realización tienden, sino también del interés entre las partes debido a que se sustentan siempre en *principios* diferentes. Así las cosas, la doctrina jurídica suele identificar al menos tres tipos de *principios procesales* claves, a saber:

- a) Los *básicos*, que son principios comunes a todas las disciplinas procesales especiales.
- b) Los *alternativos*, que son aquellos que rigen en lugar de otros que representan normalmente la opción contraria (esto es: oralidad o escritura, intermediación o mediación, etcétera).
- c) Los *particulares*, ya sea fundamentales o sólo formativos, los que orientan especialmente a cada tipo de proceso.

Sin que omitamos añadir al punto, por su trascendencia, el que la doctrina jurídica procesal suele distinguir entre los *principios del proceso* y los *principios del procedimiento*, puesto que —contrario a lo que podría suponerse— en realidad no son sinónimos. Procesalistas clásicos de la talla de Carnelutti, Chiovenda, o el propio Niceto Alcalá-Zamora, hacían especial énfasis en este punto crucial, en aras de evitar lamentables confusiones conceptuales.¹²

¹² Carnelutti, Francisco, *Sistema de derecho procesal civil*, trad. de Niceto Alcalá-Zamora, Buenos Aires, Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana (UTEHA), 1944, t. I, pp. 11 y ss.

Aún más, Calamandrei explicaba con gran claridad la diferencia sustancial entre ambos conceptos, al establecer de manera distintiva que los *principios procesales* son aquellos que rigen la serie concatenada de actos que inician con la demanda y concluyen con la sentencia; en tanto que los *principios procedimentales* —a los que él denominaba también como *caracteres del procedimiento* [*sic*]— consisten en *la forma* de los actos procesales singulares que constituyen la serie, según el orden y la relación en que se suceden.¹³

Y en el mismo sentido se pronuncia Luis Torres Díaz, quien afirma al respecto:

Cuando aludimos a un procedimiento estamos haciendo referencia a formas de actuar o maneras de hacer ciertas cosas; de modo que hay multitud de procedimientos, incluso no procesales... el procedimiento viene a constituir el hacer concreto en que se “materializa” o “actualiza” el proceso. Esto significa que cuando calificamos al *proceso* de oral, escrito, sumario, ordinario, etcétera, estamos haciendo referencia a los procedimientos en que el proceso se actualiza.¹⁴

Una vez sentado lo anterior, acto seguido procederemos de manera puntual a analizar ya el poco comprendido *principio de la oralidad procesal*.

III. EL PRINCIPIO DE LA ORALIDAD PROCESAL EN MATERIA LABORAL

Para comenzar diremos que el tema de la oralidad no es nuevo. Porque como acertadamente afirma Hugo Roberto Mansueti:

Cuando nos aproximamos al tema de la oralidad en un proceso judicial, debemos tener en cuenta que no estamos ante un tema novedoso. De hecho, los procesos orales fueron anteriores, en el tiempo, a los procesos escritos e incluso a la codificación del derecho —basta recordar que el Código de Hammurabi, del siglo XVII a.C., consiste en la escritura sobre una pie-

¹³ Cita tomada de la investigación efectuada por Velia P. Barragán Cisneros, en su ensayo intitulado “Controversias del orden familiar”, publicada en la *Revista del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Durango*, México, segundo semestre, julio-diciembre de 2003, pp. 126 y 127.

¹⁴ Torres Díaz, Luis Guillermo, *Teoría general del proceso*, México, Cárdenas Editores, 1987, p. 164.

dra, de 2,25 metros de alto, de 282 sentencias dictadas por el rey—. La escritura ingresa en los procesos, como un modo de dejar constancia o testimonio cierto, tanto de las cosas que han ocurrido como de la decisión adoptada. Esta última puede ser comunicada en forma oral a las partes, que son sus primeros destinatarios. Pero la sociedad también necesita conocer el modo de solución de diferencias, razón por la cual se justifica la forma escrita de las sentencias, para facilitar su comunicación y el conocimiento del derecho.¹⁵

Sin embargo, lo que ahora más importa es analizar el principio procesal de la oralidad.

Es una verdad incontrovertible que los juristas suelen abordar la temática de los *principios procesales* desde muy diferentes ópticas, y en su gran mayoría, acaso por simples razones de pertinencia o la notoria dificultad que entraña englobarlos todos en una obra compendiadora, atendiendo a alguna

¹⁵ Mansueti, Hugo Roberto, “Oralidad y proceso laboral en Argentina”, presentado al IV Congreso Nicaragüense de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (El juicio oral en materia laboral), celebrado en Managua, Nicaragua, 28 y 29 de mayo de 2009. Acerca de la temática referida añade Mansueti: “La oralidad en un proceso judicial supone que en determinados actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito, como medio de expresión y comunicación entre los sujetos intervinientes, aunque lo esencial de los actos así llevados a cabo, sea documentado en un acta. *La oralidad no pertenece a la sustancia del proceso judicial, sino que más bien se presenta como nota característica de algunos mecanismos que la reciben para llevar a cabo algunos actos en particular.*”

Por lo general, los actos de un procedimiento judicial son aquellos tendientes a garantizar el derecho de defensa de la persona que, al final del mismo, puede resultar condenada, privada de su libertad o de su propiedad. Estarán encaminados hacia el logro de una resolución judicial que comunicará a las partes, la norma individual (sentencia o acto jurisdiccional de aplicación del derecho general al caso concreto) que pondrá fin al diferendo (procesos de conocimiento) o llevará a cabo el cumplimiento forzado de un reconocimiento previo (procesos de ejecución).

No hay procesos judiciales totalmente orales, como tampoco los hay totalmente escritos. Algunos procesos, como se ha dicho, reciben la oralidad para determinados actos, sin abandonar la forma escrita. En los procesos caracterizados por la escritura también existen algunos actos predominantemente orales.

La mayor preponderancia de la oralidad en el proceso se advierte en los casos donde la presentación inicial, la demanda o acusación y la contestación o contradicción de la pretensión, se deben formular verbalmente ante el juez. A partir de allí, todas las actuaciones probatorias son realizadas en audiencia y con la presencia del juez. Son los procesos que rigen en algunos estados norteamericanos.

En nuestros países latinoamericanos, se suele calificar como procedimiento oral a aquel donde, como se dijo más arriba, predomina la palabra sobre la escritura, pero donde determinados actos fundamentales como son la demanda o la contestación de demanda se deben hacer en forma escrita”.

materia específica de su interés —primordialmente la civil o la penal y, de manera excepcional, alguna otra rama del derecho o disciplina jurídica concreta, como es el caso del derecho laboral—. Sin embargo, se olvidan los procesalistas que es incorrecto tratar de formar “estancos” o parcelar cada disciplina como si fuese única, debido a que en realidad la llamada *teoría general del proceso* atañe a todas las ramas del derecho por igual, como si se tratara de una especie de eje rector.

Eso explica porqué acerca del tema de la oralidad existe en realidad poca bibliografía especializada, un tema que parece propio o casi exclusivo de algunos procesos específicos, como el laboral. Conviene entonces que en este apartado nos refiramos puntualmente al asunto específico de la oralidad.

El jurista José Ovalle Favela, acerca del *principio procesal de la oralidad*, señala:

El principio de la *oralidad*, bajo cuya orientación se han llevado a cabo las grandes reformas procesales, implica no sólo el predominio del elemento verbal, sino también el prevalecimiento de los siguientes principios:

1. La *inmediación*, o relación directa entre el juzgador, las partes y los sujetos de la prueba (testigos, peritos, etcétera);
2. La *concentración* del debate procesal, en una o dos audiencias;
3. La *publicidad de las actuaciones judiciales*, particularmente de las audiencias, a las cuales debe tener acceso cualquier persona, con las salvedades previstas en la ley; y,
4. La *libre valoración de la prueba*.¹⁶

De manera que un proceso con tendencia a la *oralidad* no es aquel en el que predomine la palabra verbal, sino más bien la *prevalencia de ciertos principios procedimentales*, entre ellos los principios de *inmediación*, *concentración*, *publicidad* y el de *libre valoración probatoria*.

Por simple pertinencia metodológica, brevemente nos referiremos a ellos enseguida, intentando explicar de forma concisa en qué consiste cada uno para entenderlos mejor:

— El *principio de inmediación* es la relación directa entre el juzgador, las partes y los sujetos de la prueba.

¹⁶ Ovalle Favela, José, *Teoría general del proceso*, 5a. ed., México, Oxford, 2001, p. 27.

- El *principio de concentración* del debate procesal, el que se logra resolviendo el litigio en el menor número de audiencias, de ser posible en una sola, como sucede en el procedimiento especial del proceso laboral, que es distinto del ordinario.
- El *principio de publicidad* de las actuaciones jurisdiccionales, especialmente de las audiencias, que son públicas salvo casos muy excepcionales.
- El *principio de libre valoración* por parte del juzgador, respecto de los medios probatorios ofrecidos y admitidos a las partes o recabados oficiosamente.

Entonces, si observamos con detenimiento lo antes apuntado, sucede que el principio de la *inmediación* está vinculado necesariamente con la *oralidad*, debido a que, por ejemplo en el caso específico del proceso laboral, es la propia Ley Federal del Trabajo mexicana la que obliga a los miembros de las juntas de Conciliación y Arbitraje a recibir por sí las declaraciones de las partes y de los sujetos procesales de la prueba (testigos, peritos, etcétera), con el objeto de poner en *contacto inmediato al tribunal con todas las personas que intervengan en el proceso*.

Ésta es, sobra decirlo, una de las consecuencias inmediatas y directas de dicha *oralidad*, porque se realizan en el procedimiento laboral las consecuencias típicas tales como la identidad física de las partes ante los integrantes del propio tribunal del trabajo, así como una adecuada *concentración* de todo el proceso que genera simplificación y una mayor rapidez en su resolución.

De manera pues que a la *oralidad* se le puede enfocar como un *principio procesal singular*, del cual derivan ciertamente otros principios procesales; siendo su particularidad clave el uso y prevailecimiento de la palabra oral por sobre la escrita.

No obstante, más allá de lo que la norma legal establezca en forma genérica y abstracta,¹⁷ recuérdese que debemos atender siempre *a otras diversas*

¹⁷ El derecho es una ciencia, y por tanto la *ley* es tan sólo una de sus diversas expresiones o manifestaciones; obvio que la *ley* es la más conocida y visible de todas ellas, pero no es la única, pues además de ella están la *doctrina jurídica*, los *principios generales del derecho*, o la *jurisprudencia*, por citar sólo algunas de ellas; y en materia laboral específicamente, inciden decisivamente otras *fuentes indirectas* del derecho laboral, tales como la *equidad*, la *costumbre* y hasta el *derecho internacio-*

manifestaciones de la ciencia jurídica; cobrando singular relevancia aquí los criterios de interpretación de los tribunales jurisdiccionales, en tanto que éstos sean susceptibles de crear *jurisprudencia* firme y definida a través de sucesivos criterios de interpretación de la norma legal en el mismo sentido.

En ese hilo de ideas, el Poder Judicial de la Federación de México, al interpretar los alcances de la normativa legal vigente y analizando los *principios procesales* del derecho laboral nacional, en diversos criterios jurisprudenciales ha realizado ya una amplia enunciación de ellos, considerando como tales —incluso yendo más allá de la doctrina jurídica existente en el país— los que de manera expresa contempla la propia Ley Federal del Trabajo, explicándolos en los siguientes términos:

- a) De *publicidad*, porque los juicios en materia laboral deben ser públicos.
- b) De *gratuidad*, debido a que el servicio que la autoridad presta debe ser gratuito.
- c) De *inmediatez*, pues en cuanto se interpone una demanda la autoridad debe empezar a actuar para concluir una instancia e iniciar la siguiente, hasta llegar a la emisión del laudo que resuelva el conflicto planteado.
- d) De *oralidad predominante*, en virtud de que generalmente las distintas etapas del juicio laboral se desarrollan con la actuación oral de las partes e involucrados.
- e) De *instancia de parte*, ya que la autoridad no puede actuar si no se encuentra formulada la demanda respectiva.
- f) De *tutela para el trabajador*, siempre a cargo de las juntas de Conciliación y Arbitraje.¹⁸ Por cierto, respecto a este principio tuitivo, que es abiertamente protector de los operarios subordinados y suele imperar en la normatividad laboral latinoamericana, citemos a manera de ejemplos claros, al menos, los siguientes casos: a) la obligación de incluir

nal (v. gr. los convenios de la OIT, en especial si los mismos han sido ratificados, e incluso los tratados internacionales en cuanto atañen a las relaciones laborales).

¹⁸ Las juntas de Conciliación y Arbitraje —que las hay Federal y locales, en una singular competencia jurisdiccional por ramos industriales que es determinada por el propio artículo 123 constitucional— son en México los tribunales administrativos tripartitos (integrados por representantes del Estado, de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos de los trabajadores) encargados de dirimir en primera instancia los conflictos surgidos entre los factores de la producción: capital y trabajo; es decir, entre empleadores y empleados subordinados.

las prestaciones que no reclamó la parte actora, pero que deriven de las acciones intentadas; b) eximir al trabajador de la carga de la prueba a través de presunciones *pro operario* y su desplazamiento hacia el empleador, y c) la informalidad del procedimiento, con la única exigencia de que se precisen los puntos petitorios del trabajador accionante.¹⁹

Además, el propio Poder Judicial de la Federación ha emitido ya criterios de jurisprudencia definida en donde acota las *características del procedimiento laboral* con base en la armónica interpretación de las normas legales vigentes, dándole *valor inusual a la oralidad por sobre la escritura* en los procesos laborales que tramitan las juntas de Conciliación y Arbitraje,²⁰ al menos desde el punto de vista teórico, pues en la práctica de alguna manera se sigue con la costumbre romanista y *jusprivativista* de escribirlo todo, al grado que pareciera que si algo no queda escrito no vale, o de suyo pierde todo su valor probatorio lo dicho por las partes y los demás intervinientes en el proceso laboral.

A manera de ejemplo de lo antes afirmado: un escrito de ofrecimiento de pruebas sólo será válido en el juicio laboral cuando el contenido de tal recurso *se reproduzca o ratifique oralmente* por el oferente de tales elementos de convicción durante el desarrollo de la audiencia respectiva; de manera, pues, que su presentación escrita, directamente ante la Junta o al través de la oficialía de partes común, no sirve para que el proceso avance (acaso sólo para algún trámite colateral, como solicitud de expedición de copias certificadas por

¹⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Manual del justiciable. Materia laboral*, México, 2003, pp. 33 y 34.

²⁰ Tesis de jurisprudencia 971, Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, *Apéndice 2000*, t. V: *Trabajo, Jurisprudencia TCC*, p. 837. Voz: "ORALIDAD, PRINCIPIO DE". Dada su trascendencia, hemos resultado transcribir íntegramente dicha tesis jurisprudencial:

"ORALIDAD, PRINCIPIO DE. *El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial*; requiere la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, *pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva*". Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Octava Época. Véase también la ejecutoria referida en el *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, julio de 1992, t. X, p. 258.

ejemplo); a menos, claro está, que operen en la práctica los típicos casos de excepción compensatorios que mueven a la autoridad a aplicar el principio de la suplencia de la queja en favor del trabajador accionante, al considerar el legislador a éste —así no lo sea en la práctica— prejuiciosamente como “la parte más débil del proceso” [*sic*], debido a los efectos niveladores, protectores, tuitivos y compensatorios propios del derecho social.

Así, analizado el texto legal vigente, la doctrina jurídica en materia del trabajo y hasta la jurisprudencia emitida por los tribunales del país facultados para dictarla —destacando entre ellos la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación—, es factible concluir en el sentido de que los *principios procesales laborales* que expresa e implícitamente se contemplan en la vigente Ley Federal del Trabajo mexicana, son los trece que enseguida se enlistan:

- a) El principio protector.
- b) El de integración tripartita del órgano jurisdiccional.
- c) El de intento de conciliación.
- d) El de publicidad.
- e) El de gratuidad.
- f) El de inmediatez.
- g) El de predominancia de la oralidad.
- h) El de instancia de parte.
- i) El de concentración procesal.
- j) El de informalidad procesal.
- k) El de la suplencia de la demanda deficiente.
- l) El de la mejor posibilidad probatoria.
- m) El de la resolución del proceso “a verdad sabida y buena fe guardada” por tribunales “de conciencia” como las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como podrá advertirse, no existe uniformidad en la manera como en el país se interpretan los preceptos legales contenidos en al Ley Federal del Trabajo,²¹ amén que de la simple lectura del listado anterior, en el inciso g se

²¹ El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo describe las características propias del proceso laboral, pero sin especificar que es allí donde se establecen los principios procesales laborales, acaso por simple falta de técnica legislativa. Dicho precepto refiere que será público, gra-

enlista el *principio procesal de la “predominancia” de la oralidad*; una “predominancia”, se aclara al punto, que no sólo no excluye a la escritura, sino que para colmo de males no implica ni tampoco significa que estemos realmente ante un *proceso oral*. Ello porque *oralidad y predominancia de la oralidad [sic]* no son lo mismo.

Empero, la finalidad del *proceso oral* al dirimirse controversias laborales implica resolver con agilidad, expeditéz y con gran sentido social y humano, los conflictos del trabajo surgidos entre empleadores y empleados, que son de una naturaleza jurídica y procedimental intrínsecamente *distinta* a los demás litigios de otras disciplinas. En ellos subyace siempre una enorme carga humana y social más que económica, que de suyo debiera interesar sobremanera al Estado preservar y regular. Acaso por ello el Estado mexicano ha preferido excluir —al menos en la primera instancia— al Poder Judicial del conocimiento de este tipo de asuntos laborales, al igual que de los temas agrarios nacionales, por meras razones económicas.

Al menos a nosotros nos queda claro que en los asuntos laborales, siempre de enorme impacto social pero sobre todo humano, se intenta encontrar la verdad de la forma en como se generó el problema y la disputa, tratando de resolver las diferencias existentes entre los justiciables mediante fallos que tiendan en todo momento a la búsqueda de la *equidad* y el genuino *equilibrio* de fuerzas que debe operar en el derecho social mediante una justicia compensatoria y redistributiva; siendo ésta una compleja cuanto delicada tarea de clase social que, la mayoría de las veces, es incomprendida incluso por las personas físicas o jurídicas a quienes esta magnífica disciplina busca amparar y pretende proteger.²²

tuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Asimismo, ordena a las juntas de Conciliación y Arbitraje tomar las medidas necesarias [*sic*] para lograr una mayor economía, concentración y sencillez del proceso laboral.

²² Acerca del *derecho social* habrá que apuntar ahora que busca siempre un justo equilibrio nivelador de las desigualdades de clase, al brindar un trato jurídicamente diferenciado a las partes en el contrato o relación laboral, y en el proceso; así, *busca darle más al que más necesita, menos al que necesite menos, y nada al que afortunadamente nada necesita*, entendiendo algo que no a todos gusta reconocer pero que es una verdad incontrovertible: *que los seres humanos no somos iguales*. Para mayor información acerca de este polémico tema —que es fundamental para entender a cabalidad todo lo que aquí se ha dicho— recomendamos de nuevo la lectura del libro intitulado: *El derecho social a inicios del siglo XXI. Una visión en conjunto*, *cit.*, que contiene 21 ensayos sobre el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, coordinado por el autor de este trabajo.

Siendo obvio que en razón de los valores de todo tipo que están en juego en el proceso laboral, *el juzgador del conflicto jurisdiccional se encuentra obligado siempre a buscar la verdad material por sobre la verdad formal*, a fin de resolver “en conciencia”, a “verdad sabida” y “buena fe guardada”, la disputa planteada al impartidor de justicia.²³

Por ello es que la propia legislación laboral mexicana *obliga* a los miembros de las juntas de Conciliación y Arbitraje a recibir *directamente* las declaraciones y confesiones de las partes —al igual que la de testigos y de peritos—, con objeto de poner en contacto inmediato a las juntas con todas las personas que intervengan en el proceso. He aquí el *principio procesal de la inmediatez* vinculado con la predominancia oral analizada.

Al punto, recordemos que el origen *del proceso laboral mexicano fue inspirado en el principio de oralidad*, debido a que el legislador estimó que al darle el carácter de *resumen* a las actuaciones realizadas en las audiencias, se encontraba más acorde a la propia naturaleza predominantemente oral y ágil del proceso del trabajo; por ende, lo escrito sólo debería de estimarse como un mero *complemento* de dicho principio rector básico; siendo utilizado, ya se dijo, para tomar debida nota y coadyuvar de alguna forma a que se recordasen circunstancias importantes del propio proceso, a considerar necesariamente en su eventual resolución.

Fue el mismo Trueba Urbina quien, al distinguir entre los tipos de procesos orales y escritos, encontró diferencias entre ventajas e inconvenientes, al señalar:

Tanto el principio de la oralidad absoluta, como de la escritura, presentan inconvenientes y ventajas.

El primero tiene el inconveniente de que sean mal entendidas las partes y los que declaren el proceso, aparte de que requieren 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, etcétera.

La escritura, si bien ofrece mayor seguridad por la facilidad de enterarse en cualquier momento de una declaración, en cambio, convierte el pro-

²³ El artículo 841 de la propia Ley Federal del Trabajo establece estos mecanismos para resolver el conflicto planteado “en conciencia”, a “verdad sabida” y “buena fe guardada”.

ceso en el semillero de papeleo, con sus consiguientes dilaciones y fatigosas lecturas.

Nuestro sistema se inspira en las tendencias procesales modernas; la oralidad en el procedimiento no es más que un retorno, como dice Chiovenda, a la idea romana, alma y vida del proceso moderno.²⁴

Sin embargo, como la *oralidad e inmediatez* en la doctrina de la teoría general del proceso se encuentran estrechamente vinculadas, no es correcto que las diligencias se lleven a cabo ante las secretarías escribientes, tal y como ocurre en la actualidad en México.

Por eso Francisco Ramírez Fonseca aduce en cita textual que: “...es sabido por todos los que litigamos en esta rama del derecho que en la forma que se celebran las audiencias, las únicas personas del tribunal que están presentes en toda la audiencia son las mecanógrafas que levantan el acta respectiva...”²⁵

Así las cosas, en México, teoría y práctica —en tratándose de juicios laborales— no empatan; lo que lesiona de alguna manera a los justiciables, pues la autoridad jurisdiccional olvida, por simples razones de comodidad —o acaso por problemas de ubicuidad, debido a la enorme carga de asuntos que tramitan— lo que estatuye el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo: que las resoluciones de los juicios (laudos) “...deben dictarse a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

Aquí la interrogante es obvia: ¿Cómo puede en México dictarse un laudo *a verdad sabida y buena fe guardada*, y a la par *apreciando los hechos en conciencia*, si ni siquiera se observó de manera directa por sus resolutores el desahogo de audiencias en donde se hubiesen presenciado las circunstancias en que fueron efectuadas las confesiones de las propias partes en el proceso, o en su caso la ratificación de documentos, testimonios de testigos que depusieron o la calificada opinión de los peritos?

Porque en este tipo de procedimientos, *las circunstancias de la forma importan tanto como el propio fondo del negocio jurídico a resolver.*

²⁴ Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, p. 259.

²⁵ Ramírez Fonseca, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral (comentarios y jurisprudencia)*, 2a. ed., México, Editorial Pac, 1980, p. 173.

Imposible entonces, si ni siquiera el propio tribunal que tramita y resuelve el asunto acata la ley, que se nos diga que se encuentra dicho fallo “ajustado a derecho” o que podamos aspirar como país a una genuina justicia social. Porque para resolver cualquier problema laboral, *lo primero que se requiere es detectarlo y reconocerlo* a fin de estar en la posibilidad de diagnosticar luego las causas que lo provocaron para intentar corregirlas.

IV. LOS JUICIOS POR PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL BÁSICA

Más todavía se complica el asunto tratado cuando nos ponemos a considerar que, ya porque sus raíces son comunes o bien porque la propia normatividad legal laboral así lo ordena, los asuntos que atañen a la seguridad social básica de los trabajadores subordinados a un empleador suelen ser conocidos y resueltos por los propios tribunales del trabajo en los países de América Latina; siendo muy pocas —el caso de Argentina, por citar un ejemplo— las naciones que tienen una *jurisdicción especializada* para dirimir estos conflictos de seguridad social.²⁶

Entonces, qué difícil resulta hablar de algo que, en lo general, no existe, afirmando categóricamente que, al menos en México, *no existen principios procedimentales en tratándose de asuntos que atañen al rubro de la seguridad social*; asuntos que por otra parte no sobra acotar que son muy distintos por diversas razones de origen, historia, evolución, tratamiento legal y finalidades que persiguen, a los asuntos de la previsión social laboral —así, ambos, *seguridad y previsión sociales*, forman parte integrante de los esquemas de la genérica

²⁶ El artículo 295 de la Ley del Seguro Social mexicana establece en lo conducente: “Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto [se refiere al Instituto Mexicano del Seguro Social] sobre las prestaciones que esta Ley otorga, deberán tramitarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje...”. Las juntas de Conciliación y Arbitraje —tanto la Federal, con competencia en toda la República, como las locales, ubicadas en cada entidad federativa del país— son los tribunales laborales previstos en el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo como competentes para conocer, ventilar y resolver los juicios del orden laboral, tanto individuales como colectivos. Obviamente que *al no existir un procedimiento específico para dirimir estos conflictos de seguridad social en los tribunales del trabajo, se observan las mismas reglas procesales del juicio ordinario laboral*, lo cual riñe o al menos ignora la naturaleza intrínseca propia de este tipo de asuntos jurisdiccionales, ello con evidente perjuicio de las partes justiciables.

protección social—. ²⁷ Este tema específico merecería, claro está, una obra entera y no sólo un ensayo breve para abordarlo a profundidad, aunque de inicio sea factible adivinar (apelando a un poco de imaginación, creatividad e ingenio del lector) que en el fondo no diferiría de lo anotado en este artículo para el tópico específicamente laboral.

Todo ello sin dejar de considerar que en los complejos asuntos técnico-jurídicos existentes en cuanto atañe al rubro del servicio público de la seguridad social contemporánea, la *multiplicidad de facetas* que suele presentar hoy en día atendiendo a los diversos perfiles que cotidianamente sólo es capaz de observar un *segurólogo social*,²⁸ nos obliga a ser mucho más cautelosos tanto en el diagnóstico situacional como en materia procedimental y de administración de justicia. Porque los segurólogos sociales sabemos bien que el derecho de la seguridad social se integró al paso del tiempo muy lentamente —con una maduración primaria de digamos más o menos medio siglo, contado a partir de su origen (1889)—, siendo una disciplina otrora considerada como un simple “apéndice” del derecho laboral, misma que con el decurso de los años poco a poco ha ido ganando su propia autonomía y que, al conformarse como hoy le conocemos, se fue nutriendo e integrando al *recoger figuras jurídicas y/o principios provenientes de diversas disciplinas heterogéneas*, a saber:

²⁷ Al lector interesado en conocer más acerca de esta compleja temática conceptual de los diversos componentes de la protección social contemporánea, le recomendamos la lectura del libro de nuestra autoría intitulado: *Nuevo derecho de la seguridad social*, 13a. ed., México, Porrúa, 2008, en especial el capítulo II: “Concepto de seguridad social y otras precisiones terminológicas” (pp. 27-54), así como la Adenda 3: “La protección social y sus componentes básicos” (pp. 931-938).

²⁸ *Segurólogo social* es un neologismo utilizado habitualmente entre los expertos en seguridad social para denominar a sus pares, es decir, a quienes estudian la compleja temática de la seguridad social desde cualquiera de sus diversas aristas jurídicas, sustantivas o adjetivas. Se trata de un concepto novedoso que se propone diferenciar, en el ámbito jurídico, a quien cultiva el derecho laboral de quien estudia el derecho de la seguridad social. A veces se usa el mismo más allá del ámbito estrictamente jurídico (esto es: para diferenciar a los expertos en seguridad social con perfiles profesionales de economistas, matemáticos, actuarios, administradores, conadores públicos, sociólogos, médicos, trabajadores sociales, relacionistas industriales, etcétera). Por otra parte, en español suele utilizarse esta frase en vez del barbarismo *segurólogo [sic] social* —por su analogía con *social security*—, que habitualmente se usa en idioma inglés, dado que el concepto es de origen un anglicismo. Todavía no es aceptado universalmente dicho concepto y aún es poco utilizado; empero, existen evidencias de que al fin comienza a ser utilizado en América Latina.

- a) Del *derecho administrativo*, al ser los seguros sociales entidades públicas autárquicas —normalmente revistiendo el carácter de organismos públicos descentralizados, con personalidad jurídica y patrimonio propios—, en razón de lo cual están sujetos siempre a dichas normativas como prestadores que son de un servicio público, originariamente a cargo del Estado.
- b) Del *derecho fiscal o contributivo*, toda vez que en prácticamente todo el planeta, los aportes o cuotas destinadas ex profeso a la seguridad social son considerados con la naturaleza de tributos —ya sea que se les considere en la normativa nacional como impuestos, derechos fiscales, tributos especiales o tributos parafiscales—. Como quiera que sea, acaso tan sólo para obligar a su pago y en su caso expedir su cobro coactivo, se les ha atribuido el carácter de contribuciones, así de origen hubiesen sido simples cuotas gremiales tripartitas: Estado, empleadores y trabajadores.
- c) Del *derecho laboral o burocrático*, ya que el principal —que no el único— grupo social amparado por los seguros sociales nacionales lo ha sido y sigue siendo el de los operarios al servicio de un empleador, o bien al servicio del mismo Estado; quedando éstos habitualmente protegidos en caso de siniestros laborales, lo que implica que bajo la *teoría del riesgo social* se releve a los empleadores de todo tipo de responsabilidades por esta clase de riesgos, siempre a condición de que el patrón hubiese asegurado a sus empleados subordinados. Además, es usual en las legislaciones latinoamericanas que otro tipo de prestaciones sociales —tales como la vivienda o el servicio de guarderías—, al igual que la maternidad y otras contingencias de vida de los trabajadores, antaño protegidas por la *previsión social* laboral, ya estén únicamente amparadas por la seguridad social; así, más allá de su real autonomía interdisciplinaria, siguen de alguna manera vinculados el derecho laboral y el derecho de la seguridad social.
- d) Del *derecho económico*, al tratarse la seguridad social de una política de Estado y un redistribuidor nato del ingreso económico *per capita* de un país, se ha convertido al paso del tiempo en una estrategia fundamental del propio Estado para preservar e incrementar el bienestar social, mediante políticas públicas de largo alcance relativas a la protección

social solidaria de la población. Imposible pensar, a finales de la primera década del siglo XXI, en un país que no tenga como un asunto crucial en su gasto público, la planificación e instrumentación de un sistema de seguridad social.

- e) Del *derecho financiero o bursátil*, toda vez que en aquellos países en donde se tienen modelos pensionarios previsionales de capitalización individual con administración privada —Chile, Perú, México, Costa Rica, etcétera—, los fondos que son guardados de manera forzosa por el operario en activo, para preveer una continencia futura de cualquier tipo que le impida laborar y por ende obtener ingresos, se invierten precisamente en todo tipo de instrumentos bursátiles en el mercado financiero (bolsas de valores), a fin de preservar su valor adquisitivo e incrementarlo. Ello ha convertido a los operarios asegurados en *inversionistas*, para decirlo en pocas palabras, sujetos todos obviamente a los vaivenes económicos tanto nacionales como internacionales.

Por lo tanto, la óptica para ver, apreciar, analizar e interpretar la compleja temática de la seguridad social contemporánea del siglo XXI —distinta por completo a los simples *seguros sociales*, que son su antecedente y a la par su instrumento para conseguirla— *dependerá siempre de la posición que cada uno de los involucrados guarde respecto a ella*. Porque,

- Si el problema le atañe directamente al Estado, querrá verlo desde el punto de vista del derecho económico o del derecho administrativo, dependiendo del perfil que mejor le convenga.
- Si quien resiente la problemática es la institución de seguridad social o alguno de sus funcionarios, querrá visualizarlo e imponer el punto de vista meramente administrativo.
- Si se trata del asegurado o de su núcleo familiar dependiente económico, le importará sólo el punto de vista laboral.
- Si el asunto se relaciona con el pago de cuotas o aportes para el sostenimiento del servicio público de la seguridad social (a cargo generalmente del empleador, sujeto obligado al pago), se impone verle más bien el lado fiscal o contributivo al asunto.

- Si el problema se reduce a por ejemplo la concesión de pensiones, y el sistema no es un modelo de reparto solidario (fondo común) sino de capitalización individualizada, entonces se tendrá que ver por fuerza el perfil bursátil o financiero del problema.

En fin, querámoslo o no reconocer, lo cierto es que en México y en otras partes de América Latina vivimos todavía en un mundo de ficción y de poco rigor científico-jurídico, sin que los académicos hagamos algo concreto por tratar de evitarlo o al menos atemperarlo.

Porque importa destacar que estamos hablando aquí no sólo de hechos humanos, sino también de *derechos humanos*. Es inalienable e irrenunciable el derecho humano a tener un trabajo digno y socialmente útil, lo que está contemplado no sólo en las Constituciones políticas de los países de la región, sino también en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU. Y desde luego también se consagra el derecho de acceso a una justicia efectiva con plena igualdad, tanto en un juicio laboral como de seguridad social.²⁹

De manera pues que la solución de asuntos de enorme impacto social no puede ni debe ser “fría”, legalista e inhumana. Y no debe serlo por una razón simple cuanto inobjetable: *lo que está en juego son las necesidades reales de la gente real, no simples abstracciones como “proceso”, “oralidad” o “principios procesales”*.

Entonces hablamos de *justicia*. Una justicia social redistributiva y tuitiva, incluso hasta compensatoria en muchos de los casos. En todo ello no debemos perder de vista jamás lo que sabiamente dicta el cuarto “mandamiento del abogado” —genial creación del insigne jurista uruguayo Eduardo J. Cou-

²⁹ Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 10 de diciembre de 1948. Su artículo 23 establece la obligación inalienable de los Estados miembros —y México lo es— para satisfacer progresivamente el *derecho al trabajo* y proteger a los trabajadores contra el desempleo, garantizando a los operarios subordinados su derecho a elegir libremente su empleo, recibir salario suficiente para vivir dignamente con su familia, y la posibilidad de sindicarse en defensa de sus intereses comunes. Por su parte, el artículo 22 prevé la seguridad social básica como un medio de protección social de carácter estatal obligatorio para los operarios subordinados y otros grupos sociales. Asimismo, el artículo 8o. establece el derecho a que los tribunales nacionales nos protejan y defiendan de manera efectiva, cuando no se respeten nuestros derechos; en tanto que el artículo 10 alude a que los tribunales deben ser justos e imparciales.

ture—, el cual apunta como un consejo invaluable para todos los abogados: “Lucha, que tu deber es luchar por el derecho; pero el día que encuentres en conflicto el derecho con la justicia, lucha por la justicia”.³⁰ Decirlo más fuerte es posible, pero más claro es imposible.

Recordemos al punto que *la justicia es el fin ideal del derecho*, y que si hablamos de justicia social resulta ser más trascendente todavía. Pero cuidado, que a veces decimos *justicia* pero, tal y como suele ocurrir con los conceptos esquivos, no terminamos de comprender a cabalidad qué es ni en qué consiste. De manera pues que para poder aspirar a ella será necesario comenzar la tarea de desentrañar los grandes problemas conceptuales —que han provocado una confusión de ideas caótica e inflingido graves daños a nuestro sistemas laboral y de seguridad social—, los que aún no han terminado de ser comprendidos ni siquiera por los propios juristas.

Sí, hará falta volver al rigor científico-jurídico y olvidarnos de pragmatismos de funestas consecuencias, a fin de propiciar la reflexión serena de todos los que nos encontramos inmersos en el mundo del derecho. Habrá que atender más que al texto de la ley —una de las diversas expresiones de la ciencia del derecho y sin duda la más conocida de todas— a sus raíces: los principios generales del derecho, la doctrina jurídica, y hasta al renovado cultivo de la filosofía jurídica, en aras de entender las cosas en su real significado y alcances, la prioridad de ideas y metas, y la jerarquía en su atención.

Para decirlo de otra manera: *que nos acostumbremos, sin reduccionismos peligrosos, a resolver siempre la inquietante pregunta del “porqué” de las cosas*. Porque un verdadero abogado o licenciado en derecho, como perito en la ciencia jurídica que es, no es quien sabe el qué, el cómo, el cuándo o el cuánto de las cosas; *sino el que entiende los porqués de las cosas*, su razón de ser y de existir en la norma. De manera pues que no basta leer, sino hay que entender las cosas jurídicas: la ley, la doctrina, los criterios jurisprudenciales, etcétera. Debemos comprender a cabalidad el fenómeno jurídico y no ser sólo simples “técnicos” del derecho. Seamos “científicos” del derecho, pues éste es una ciencia, que no un arte como algunos estultamente suponen.

Así las cosas, es nuestro ineludible deber entender la cambiante realidad para luego aspirar a orientar a nuestros gobernantes, legisladores y jueces,

³⁰ Couture, Eduardo J., *Los mandamientos del abogado*, Buenos Aires, Depalma, 1988, p. 11.

quienes al parecer se hallan perdidos en un mar de información y son incapaces de aprehender el verdadero conocimiento.

De todo lo cual es factible concluir en el sentido de que el complejo tema de la *oralidad* se puede enfocar como lo que es en realidad: un *principio general del cual derivan otros principios procesales*, que son a su vez criterios fundamentales que fijan las características esenciales del coloquialmente llamado “derecho instrumental”, los que sirven para orientar la actividad procesal.

En el caso concreto del proceso laboral mexicano, si bien tiene características de oralidad, opinamos que no es exactamente un *proceso oral* —aunque algunos juslaboralistas connacionales no concuerden con esta idea—. Porque esa singularidad de nuestro proceso laboral es una especie de línea directriz por medio de la cual, los actos procesales de los sujetos que participan en él tienen como vía de expresión la palabra hablada en mayor grado a la escrita, pero sin abandonar ésta todavía. Porque finalmente todo queda escrito en el expediente, y eso es un grave problema en la práctica; casos reales de problemas humanos volcados en expedientes voluminosos, los que contienen miles y miles de palabras escritas en muchos folios, pero con muy poca sustancia humana; lo cual no garantiza a los justiciables la indispensable seguridad ni certeza jurídicas de que debieran disfrutar, y sobre todo orilla a pensar al juzgador laboral en “la vía del menor esfuerzo” para sacarse trabajo de encima y aumentar las estadísticas.

Imposible soslayar que es a través de la genuina *oralidad* en los juicios laborales y asuntos prestacionales de la seguridad social donde encontraremos también los criterios específicos para la *interpretación e integración* tanto de la norma sustantiva como procesal, tendentes ambas a lograr la materialización de los derechos de los trabajadores a fin de alcanzar una genuina impartición de la justicia social expedita y eficaz. Y éste es nada menos que el punto clave del problema jurídico planteado a lo largo de este ensayo.

V. EL SINGULAR CASO VENEZOLANO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL

Ahora bien, ¿existe algún ejemplo claro de cómo debiera ser el desahogo de un juicio que tenga un genuino proceso oral y en donde se obsequie a ca-

balidad el principio de la inmediatez? Lo hay, y la justicia laboral venezolana es un claro ejemplo de ello.

En efecto, nos consta, porque lo hemos visto,³¹ que en Venezuela los procedimientos y juicios del orden laboral son *video-filmados* desde su etapa conciliatoria previa, grabándose siempre por duplicado, y quedando en tales videos constancia fehaciente de todo lo argumentado por los involucrados o sus asesores legales, junto a las medidas conciliatorias propuestas por los funcionarios encargados de la conciliación.

La videograbación permite constatar a quien la vea que jamás se negociará con los derechos legales de los operarios, que ya se sabe son inalienables e irrenunciables; este hecho, por sí solo, es más que suficiente como para recomendar el uso de esta tecnología puesta al servicio del ser humano, con respeto irrestricto a la dignidad humana del trabajador; porque el primero en respetarla debe ser el propio funcionario del Estado encargado de llevar adelante el proceso de la conciliación laboral, vista no como un simple formulismo legal —como por desgracia ocurre en México—, sino como una etapa primordial del proceso.

Es tan eficiente el procedimiento oral así efectuado que estadísticamente la mitad de todos los conflictos planteados se resuelven en la misma audiencia conciliatoria, la cual es fijada siempre antes de un mes contado a partir de la fecha de recepción de la demanda; audiencia ésta siempre presidida por un abogado conciliador del Estado y que también es videograbada para que no se permita la renuncia de derechos laborales o se negocie en ella lo que es innegociable. Obvio que ante tal estrategia procesal no se permiten dilaciones en la pronta cuanto eficaz administración de justicia.

³¹ Del 19 al 21 de octubre de 2005 se efectuó en Caracas, Venezuela, el IV Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, convocado por la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Dr. Guillermo Cabanellas” (AIJDTSSGC), organización académica cuya Junta Directiva Internacional me honro en presidir desde 2003. Por invitación expresa de las autoridades del trabajo y judiciales de aquel país, acompañados por los distinguidos juristas Carlos Sáinz Muñoz —presidente de nuestra filial en aquel país— y Marisol Plaza Irigoyen —entonces procuradora General de la República Bolivariana de Venezuela y destacada miembro de número—, junto con los conferencistas magistrales que participábamos en dicho evento académico, provenientes de toda Iberoamérica, hicimos un recorrido a las instalaciones en donde físicamente se resuelven los asuntos laborales en Caracas, presenciando de manera directa —acompañada de una amplia explicación— tan interesante manera de dirimir los conflictos laborales.

De no ser posible tal conciliación, entonces se pasa al juicio en sí, el cual se lleva en tribunales ex profeso diseñados para ello. Allí se continúa video-filmando durante todas las etapas del juicio (demanda, contestación, ofrecimiento y admisión de pruebas, alegatos finales, etcétera), hasta llegar al momento de la resolución, dejando sólo constancias de que se concluyó con el trámite. Todo esto se realiza invariablemente ante la presencia del juez resolutor, el cual puede reservarse lo actuado si lo considera pertinente. Ahora bien, cuando se dispone el funcionario a resolver dicho negocio jurídico, el propio juzgador mira de nuevo y con toda calma una de la videograbación hechas —la otra copia se guarda en los archivos del tribunal para evitar alteraciones—, y al verla de nuevo se percata de todo lo actuado, particularidades tales como preguntas, respuestas, réplicas, contrarréplicas, y hasta de las reacciones de los involucrados.

Así, mediante el uso de sistemas de video se da una enorme celeridad al proceso laboral, cumpliéndose satisfactoriamente con los principios de oralidad e inmediatez, y el resto de los principios procedimentales que animan este tipo de procesos; cabe apuntar, en aras de medir su eficacia, que en promedio los juicios laborales en Venezuela se resuelven en alrededor de cuatro meses en todas sus instancias, plazo que incluye el recurso de casación.

Por cierto, una de las dos copias de dichos videos es guardada en custodia permanente de la propia autoridad laboral, a fin de impedir que se altere la grabación, hasta que hubiese sido en definitiva resuelto el conflicto laboral y ejecutado el fallo. Con la ventaja de que las cintas podrán volverse a utilizar varias veces, pues son regrabables y por ende reutilizables cuando ha sido resulta la litis en definitiva, y se ha archivado el asunto como definitivamente concluido.

De manera pues que para resolver lo conducente, el propio resolutor —ya sea el juez de lo social o un tribunal superior colegiado— sólo mira en pantalla lo filmado para determinar la manera en que se desarrollaron las actuaciones, las confesiones, los testimonios, o las alegaciones de las partes. Sin perjuicio, claro, de analizar los documentos presentados por las partes, si los hubiere, procediendo en cualquier caso a valorar cada elemento de prueba libremente.

Sí, no cabe duda que el venezolano es un proceso oral digno de ser ponderado y acaso hasta adoptado en México; tan sólo se requiere voluntad, co-

brar conciencia de la importancia y trascendencia de los avances tecnológicos, romper con la resistencia natural a los cambios, y sobre todo terminar de una buena vez con los prejuicios —asunto que no será fácil para muchos de nuestros legisladores federales y juslaboralistas—. En pocas palabras: *adaptar el proceso laboral a nuestra realidad cotidiana y la era de la hipertecnología en que vivimos*; una realidad que —no está de sobra añadir— suele ser siempre más sabia que el derecho.

La clave para que todo esto ocurra consistirá en entender de una buena vez lo que ya todos sabemos y no todos estamos dispuestos a reconocer: que *justicia retardada es justicia denegada*.

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Afirmamos que en los asuntos relativos a la temática laboral y de la seguridad social de los operarios, hay que mirar más al futuro que al pasado a fin de no extraviarnos ni confundirnos. Es necesario entender de una buena vez que se requiere efectuar, no sólo en México sino en Latinoamérica entera, una serie de reformas procesales que serán claves en la aspiración de contar con mejores tribunales, que se encarguen de administrar verdadera justicia en este tipo de asuntos.

Y para ello se requerirá, a manera de propuestas claras y categóricas:

- 1) De *mejores legislaciones procesales laborales y de seguridad social*, más actualizadas y contemporáneas, no tan sólo en sus aspectos sustantivos, sino también en temas procedimentales en donde se asienten con meridiana claridad los *principios procesales* que forzosamente deberán guiar a las partes y al propio juzgador en la noble responsabilidad que tiene de impartir justicia social, la cual, contrario a lo que se piensa con ligereza, va más allá de meros asuntos individuales al repercutir en la colectividad entera.
- 2) Deberán *preservarse en cualquier caso los aspectos tuitivos* propios de las legislaciones laborales de alto impacto social, mediante una *función tutelar a cargo inexcusable del Estado* que, guste o no, sea protector del operario subordinado y del asegurado social; por parte del juzgador, con un

tratamiento de carga probatoria diferenciada e interpretación de normas bajo los principios de la buena fe e *in dubio pro operario*, que propenda siempre a la búsqueda permanente del equilibrio y la equidad mediante el *trato jurídicamente diferenciado sustantivo y procedimental* entre empleadores y empleados, todo ello con el objetivo claro de alcanzar al fin la protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajo subordinado y de la protección social.³²

- 3) Deberán diseñarse e instrumentarse *todo tipo de recursos materiales y presupuestarios tanto en cuanto atañe a instalaciones e infraestructura, así como de personal humano calificado*, en aras de contarse en este siglo XXI con una *jurisdicción especializada*, tanto en el ámbito laboral como en el rubro específico que atañe a la seguridad social prestacional; descargándose con esto último a tribunales administrativos, tributarios y laborales de tareas que deberían corresponder a la jurisdicción de la seguridad social contemporánea.³³

No hay otra salida entonces que comenzar por identificar y reconocer urgentemente la problemática actual, tanto de México como de la mayor parte de los países latinoamericanos. Y desde luego, para poder conseguir la materialización de dichas propuestas básicas formuladas —las que en cada rubro podrían perfectamente subdividirse, con el objeto de atacar cada problema específico—, más que recursos económicos se requiere de voluntad

³² El *trato jurídicamente diferenciado* es un sello distintivo propio del derecho social, al considerar con razón que aunque en principio todos aparentemente somos iguales y tenemos similares derechos, en la realidad no lo somos porque en la vida no es lo mismo un banquero que un obrero. Al punto —siguiendo las ideas de los grandes juslaboralistas mexicanos Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina—, habrá que recordar que el trato igual a los desiguales sólo produce injusticias, pues la gran diferencia estriba en las posibilidades de realización personal de cada quien; por lo tanto, se requiere no dejar a las fuerzas del libre mercado lo que en realidad compete al Estado. Y claro está, para no generar tales injusticias sociales resulta indispensable ese trato diferenciado propuesto, a fin de darle más al que más necesite, menos al que menos necesita, y nada al que afortunadamente nada necesita.

³³ Para mayor información acerca de la temática planteada en la propuesta, sugerimos la lectura del libro de nuestra autoría intitulado: *La impugnación legal de los actos definitivos del seguro social en México*, cit. En dicha obra se establece razonadamente una serie de reformas pertinentes que debería acometer nuestro país en la creación de una jurisdicción especializada en materia de la seguridad social contemporánea, tanto la prestacional como la de los rubros administrativos y hasta contributivos.

política, el ingrediente vital que ha faltado para acometer estas tareas pendientes.

Todo ello facilitaría una gestión más humana de administración de justicia para los trabajadores subordinados que exige la situación actual económica del mundo ante la pérdida de empleo y el embate continuo que sufre el empleo formal —*empleo decente*, con prestaciones incluidas, le llama la OIT— que se resiente en todas partes del planeta.

Como cultores del derecho social que somos, y muy especialmente de esa magnífica disciplina de la que los países modernos no pueden prescindir —la seguridad social y su eventual materialización—, nuestra esperanza radica esencialmente en una genuina *cultura previsional* de la que desgraciadamente adolecen nuestros pueblos latinoamericanos y, en todo caso, tener al alcance de todos los ciudadanos *la efectiva tutela de nuestros derechos* en esta materia, impartida por tribunales especializados integrados por gente con conciencia de clase y clase en la conciencia.

Una justicia social que, se insiste, no termina de percibir todavía la población, quien con sobradas razones le reclama al Estado realice las reformas estructurales necesarias para ello. Habrá entonces que trabajar duro en ello, pues bien visto en su conjunto el tema abordado, no contar al menos con esa esperanza de cambio estructural es, más que inquietante, de plano inaceptable.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- BARRAGÁN CISNEROS, Velia P., “Controversias del orden familiar”, *Revista del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Durango*, México, segundo semestre, julio-diciembre de 2003.
- CARNELUTTI, Francisco, *Sistema de derecho procesal civil*, 4 ts., trad. de Niceto Alcalá-Zamora, Buenos Aires, Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana (UTEHA), 1944.
- CIPOLLETTA, Graciela E., “La seguridad social en la República Argentina”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 8, enero-junio de 2009.
- CIUDAD REYNAUD, Adolfo, “Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina”, presentado al IV Congreso Nicaragüense del

- Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado en Managua, Nicaragua, 28 y 29 de mayo de 2009.
- COUTURE, Eduardo J., *Los mandamientos del abogado*, Buenos Aires, Depalma, 1988.
- Diccionario Jurídico Mexicano*, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1999, t. I.
- LUCENA, Héctor, *Relaciones de trabajo en el nuevo siglo*, 2a. ed., Caracas, Fondo Editorial Tropykos, 2003.
- MANSUETI, Hugo Roberto, “Oralidad y proceso laboral en Argentina”, presentado al IV Congreso Nicaragüense de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (El juicio oral en materia laboral), celebrado en Managua, Nicaragua, 28 y 29 de mayo de 2009.
- OVALLE FAVELA, José, *Teoría general del proceso*, 5a. ed., México, Oxford, 2001.
- PASTOR BORGHI, Juan Carlos Salvador, *Los principios del derecho del trabajo y su proyección en el derecho procesal*, Santa Fe, Argentina, Secretaría de Posgrado y Servicios a Terceros de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional del Litoral, 1997.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Montevideo, M. B. A., 1975.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral (comentarios y jurisprudencia)*, 2a. ed., México, Editorial Pac, 1980.
- RASO-DELGUE, Juan, *La contratación atípica del trabajo*, Montevideo, Editorial y Librería Jurídica Amalio M. Fernández (AMF), 2003.
- RUIZ MORENO, Ángel Guillermo (coord.), *El derecho social en México a inicios del siglo XXI*, México, Porrúa, 2007.
- , *La impugnación legal de los actos definitivos del seguro social en México*, México, Porrúa, 2008.
- , *Nuevo derecho de la seguridad social*, 13a. ed., México, Porrúa, 2008.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Manual del justiciable. Materia laboral*, México, 2003.
- TORRES DÍAZ, Luis Guillermo, *Teoría general del proceso*, México, Cárdenas Editores, 1987. 