

LA JUSTICIA ORAL EN MATERIA LABORAL EN BAJA CALIFORNIA

POR LIC. ARTURO MENDEZ PRECIADO

El 18 de junio del año 2008, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación las reformas a los Artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 72, 115 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con ellas se proyecta la implementación de un sistema acusatorio en nuestro país. Este decreto señala la obligación para la Federación, los Estados y el Distrito Federal, de establecer el sistema procesal penal acusatorio y oral en sus respectivas legislaciones. En la actualidad algunos Estados cuentan ya con este tipo de juicios, incluyendo Baja California.

El término **juicios orales** se ha utilizado recientemente en México para identificar el objetivo que se persigue en las discusiones sobre la reforma penal, sin embargo es importante aclarar que dicho término es aplicable no solamente a la materia penal, sino a casi cualquier forma de litigio, ya que en todo proceso es posible incorporar elementos relacionados con la oralidad, incluyendo desde luego, a los juicios laborales.

El motivo que dio origen a una reforma de tal magnitud en todo el territorio nacional, fue precisamente el reconocer que el actual sistema administrativo de justicia no es ni eficiente ni eficaz, y se aparta por mucho de lo señalado por nuestra Carta Magna en el sentido de que la impartición de justicia debe ser pronta y expedita, pues no logra la satisfacción de la mayoría, que es uno de los fines primordiales del Estado.

El actual sistema de administración de justicia laboral no cumple con los objetivos para los cuales fue creado, que es precisamente el mantener el equilibrio entre los factores de la producción, buscando dirimir las controversias que se presenten entre patrón y trabajador de una manera amistosa, mediante la celebración de un convenio que ponga fin al conflicto, o en su caso, lograr una verdadera impartición de justicia a través de un procedimiento en el que se cumplan los principios fundamentales de celeridad, sencillez en el proceso, inmediatez, oralidad, seguridad jurídica, entre otros.

El propio sistema jurídico, las malas prácticas y conductas procesales inapropiadas de las partes en algunos casos, contribuyen a la ineficacia de dicho sistema, lo que se traduce en injusticia para la ciudadanía, por ello, resulta apremiante proponer nuevas formas posibles tendientes a corregir lo que no funciona de manera adecuada y lograr una verdadera impartición de justicia laboral.

En la propuesta de los juicios orales, se aporta **TRANSPARENCIA** a los procesos, permitiendo que se logre una verdadera IGUALDAD y EQUILIBRIO entre las partes involucradas y que la justicia se imparta de manera rápida, diferente a la forma tradicional, ya que se eliminarían un sin número de malas prácticas que habitualmente algunos litigantes utilizan con la finalidad de dilatar el procedimiento o intereses aviesos; incluso brinda la oportunidad al juzgador, al estar en contacto directo con las partes de emitir un sano juicio basado en la verdad real o material y no en la verdad legal como se ha venido haciendo en la actualidad, ya que no en todos los casos la verdad real concuerda con la legal, es decir, no todo lo que se argumenta en una demanda o en una contestación, coincide con la forma en que realmente sucedieron los hechos (principio de inmediatez).

El Título Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, establece en su Capítulo I, los Principios Procesales sobre los cuales se deben regir el Derecho Procesal del Trabajo, y señala en su **Artículo 685** lo siguiente: “el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.

El precepto legal invocado señala en primer lugar que los procedimientos laborales deben ser predominantemente orales, y en segundo lugar establece el débito de las Juntas de Conciliación, de tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso; se advierte pues, que resulta viable con estricto apego a derecho la implementación de los juicios laborales orales, logrando resolver en gran medida el problema de retraso en la resolución de conflictos laborales, el incremento en las cuantías y la tardanza de satisfacer las necesidades económicas del trabajador.

La reforma al Sistema de Administración de Justicia Laboral lleva implícito la implementación de juicios orales, la adecuación de las normas procesales vigentes de la Ley Federal del Trabajo,

requiriendo una reestructuración integral a los reglamentos interiores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado, la revisión y adecuación de los autos de radicación de la demanda, la capacitación del personal que operaría en dicho formato, principalmente el mediador, el secretario de acuerdos, el representante patronal, el representante obrero y desde luego, el Presidente de la Junta Especial; se requiere además de la infraestructura necesaria para llevar a cabo las audiencias del juicio oral, tales como instalaciones, sistema de cómputo, de video y mobiliario adecuado, el diseño de un sistema de medios alternativos al juicio, exigido por la Ley Laboral.

Este proyecto su objetivo final es implementarlo en todo el Estado mediante un proceso paulatino, proponiendo su inicio en la ciudad de Ensenada, Baja California, con audiencias de las 8:00 a las 15:00 horas, en cuyos procedimientos se atenderá estrictamente a los tiempos y plazos contenidos en la LFT, que más adelante se indicarán.

PROPUESTAS PARA AGILIZAR EL PROCEDIMIENTO

- Citar a la primera audiencia a las partes ante el mediador, para llegar a una pronta conciliación.
- En caso de iniciar el procedimiento en demanda y excepciones, deberá programarse tres días posteriores a la audiencia de conciliación.
- Diferir audiencias por causas justificadas y el número de veces que contempla la Ley.
- Notificar a la parte actora de la fecha de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones el mismo día de la presentación de la demanda.
- Los testigos deben ser presentados por la parte oferente, serán hostiles por excepción cuando exista un impedimento justificado que le impidan presentarlos directamente. En caso de ser aceptado como hostil, la parte oferente deberá proporcionar los medios suficientes y convincentes para su localización y en caso de que el domicilio sea incorrecto, quedará a cargo del oferente su presentación. Art. 813 Fracción II, LFT y 815 Fracción I, LFT.
- Se aplicará medidas de apremio como la multa y el arresto hasta por treinta y seis horas de conformidad con el Art. 731 Fracción III LFT, para la debida y pronta presentación de quien deba comparecer.
- Cuando se proporcione domicilio falso o inexistente será obligación del oferente la de presentar directamente al testigo.
- En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se deben calificar éstas, fijando hora y fecha para su desahogo.
- Respetar los plazos señalados en la LFT (incluidos en la tabla adjunta) para el desahogo de las pruebas.

TABLA DE RITMOS Y TÉRMINOS DEL PROCESO LABORAL

ACCIÓN TERMINO FUNDAMENTO(L.F.T.)

Se recibe el Escrito de demanda y la Oficialía de Partes debe turnar el escrito de demanda a la Junta Especial que corresponda, en el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

ARTICULO 873

15 días contados a partir de la recepción de la demanda
Celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

ARTICULO 878

FRACCIÓN VII

10 días Después de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Celebración de la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

ARTICULO 883

10 días siguientes a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Celebración de Audiencia de Desahogo de pruebas

ARTICULO 884

Dentro de los 30 días siguientes a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Desahogar todas las pruebas.
ARTICULO 884
FRACCIÓN II

Presentación de Alegatos.
ARTICULO 884
FRACCIÓN V
2 días después a que se desahogue la última prueba.
Formular proyecto de laudo.

ARTICULO 885
10 días después de cerrada la instrucción
Discusión y votación del proyecto de laudo 1 día

ARTICULO 887
10 días siguientes de haber recibido el proyecto de laudo

TOTAL: 88 DIAS.

La experiencia, particularmente del Estado de Chihuahua, que cuenta con 6 salas orales, nos indica que de una duración promedio de hasta dos años, el Juicio se recortó a 88 días, también se ha demostrado que se inhibe la falsedad de declaraciones por encontrarse todo video-grabado y se privilegia la conciliación.

Requerimientos técnicos y materiales para implementar el sistema.

Instalación de un sistema de video grabación que contiene cuatro cámaras, red de datos, 5 micrófonos, una red de datos, una grabadora dvd, una pc de control, un amplificador, un escáner de documentos, un monitor de sala y dos bocinas.

Este método implica un alto impacto en la fiabilidad y operatividad de las audiencias al quedar registrado absolutamente todo lo que sucede en las diligencias, cuyo resultado se agrega al expediente independientemente de que se levante las constancias por escrito.

Se requiere la adaptación de unas instalaciones que den una imagen institucional de las salas, provee un ambiente que dignifica la función de la materia laboral, los funcionarios, los litigantes y las mismas partes encuentran un lugar de seriedad y sobriedad, engrandeciendo la actividad laboral.

Se instala, un presídium de madera con tres sillas, una para cada representante, un escritorio para el secretario y su mecanógrafa, escáner de documentos, un escritorio para el testigo, perito o declarante, un escritorio para el abogado patronal y el patrón, otro escritorio para el abogado del trabajador y el trabajador, todos cuentan con sus respectivos micrófonos y con pisos de laminado, además un área para el público con sus correspondientes sillas.