

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: ¿JUNTAS O TRIBUNALES DE TRABAJO?

Oralia VÁZQUEZ COUTIÑO*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *¿Juntas o tribunales de trabajo?* III. *Conclusión*.

I. INTRODUCCIÓN

México enfrenta en el naciente siglo XXI varios retos, entre ellos, determinar de diversas opciones, la mejor para la resolución de los conflictos laborales. La tarea no es sencilla, pero en el último lustro, a través de diversos foros y medios de comunicación, hemos presenciado el talento y la experiencia de estudiosos y especialistas del derecho del trabajo, de organizaciones sindicales y de empresarios, así como de partidos políticos, quienes han hecho aportaciones en la búsqueda de la figura idónea que asegure el buen funcionamiento y permanencia del lugar en donde se administre la justicia laboral.

Es importante recordar que desde la inclusión del artículo 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fundamentó la creación de algunas autoridades de trabajo, entre ellas la fracción XX, que trajo consigo que a finales de los años veinte se creara la Junta de Conciliación y Arbitraje. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en aquellos primeros años, sos-

* Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

tenía que el objetivo de las juntas era el de prevenir conflictos y proponer soluciones amistosas, pero la naturaleza de los conflictos exigían procedimientos rápidos con normas justas, esto obligó a que la Suprema Corte variara su jurisprudencia y estableciera que las juntas no tuvieran solamente la mencionada función en conflictos económicos, sino que, también, se les asistiera jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los problemas entre patrones y trabajadores sobre la aplicación de la ley y la interpretación y cumplimiento de los contratos.

La creación de los tribunales de trabajo obedeció a la necesidad de mayor rapidez en el procedimiento, aplicación de criterio técnico y equidad en las resoluciones y una de las funciones principales que tiene la Junta es la de conocer y resolver los conflictos laborales.

Don Euquerio Guerrero, en su obra titulada *Manual del derecho del trabajo*, señaló que la naturaleza de la función de las juntas es la de actuar como verdaderos tribunales, por lo cual sus integrantes, representando a los tres sectores: gobierno, capital y trabajo, tienen el carácter de verdaderos jueces y deben actuar como tales; concluye que son verdaderos organismos jurisdiccionales, en los que los tres representantes tuvieran la investidura propia del juzgador.

La Junta de Conciliación y Arbitraje ha tenido una permanencia y vigencia de casi un siglo, cuyos resultados han sido patentes, pero para garantizar la vigencia del Estado de derecho, la eficiencia en la impartición de justicia laboral, la imparcialidad y la tendencia en el contenido de las leyes recién publicadas, es necesario tener presente la realidad laboral, cuya consecuencia han sido diversas contribuciones encaminadas a resolver si debe permanecer como Junta o ser tribunales de trabajo.

II. ¿JUNTAS O TRIBUNALES DE TRABAJO?

Se han hecho varias propuestas por parte de estudiosos del derecho y de especialistas del derecho del trabajo, de organizaciones sindicales y de empresarios, así como de partidos políticos, profesionales y otros, al respecto se mencionarán algunas:

- Sustituir a las juntas de conciliación y arbitraje por jueces de lo social.
- Eliminar a las juntas de conciliación y arbitraje para que la jurisdicción laboral quede en manos de jueces especializados dependientes del Poder Judicial.
- Sustituir a las juntas de conciliación y arbitraje por jueces federales o locales de lo laboral.
- Conversión en ley administrativa la operación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Trasladar las juntas a juzgados de lo laboral.
- Desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje y crear jueces de lo social y laboral.

En una lectura rápida, parece como si todas las propuestas fueran la misma, pero al hacer un ejercicio de análisis encontramos que cada una de ellas es muy diferente y entonces resulta complicado responder a la pregunta inicial.

Tenemos que preguntarnos qué queremos y hacia dónde vamos. En cuanto a lo primero: queremos independencia, transparencia, eficacia y eficiencia, prontitud, justicia laboral, sencillez en los procedimientos.

En cuanto a lo segundo, se quiere determinar, de acuerdo con las propuestas u otras alternativas, cuál debe ser la figura idónea que asegure el buen funcionamiento y permanencia del lugar en donde se administre la justicia laboral.

En atención a lo anterior, se estima conveniente mencionar superficialmente cómo se denominan o se denominaron en otros

países las autoridades del trabajo encargadas de resolver los conflictos laborales.

Argentina. Tribunal de Trabajo Doméstico, tribunales administrativos con capacidad de decisión de conflictos. El Poder Judicial cuenta con jueces, tribunales de apelación, tribunal plenario y en el ámbito jurisdiccional de la capital federal la Cámara Nacional de Apelación de Justicia del Trabajo.

Francia. Tribunal Superior de Arbitraje, se compone de cinco magistrados administrativos y de cuatro magistrados judiciales, a él se le somete los recursos por violación a la ley, pudiendo anular las sentencias arbitrales irregularmente efectuadas devolviendo el asunto a las partes interesadas. En caso de nuevo arbitraje o recurso, el Tribunal puede anular la sentencia por segunda vez, pero entonces resuelve sobre el fondo mediante un decreto irrecurrible.

Colombia. La estructura de la Jurisdicción del Trabajo es: Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia (sala de Casación Laboral), Tribunal Superior de Distrito Judicial (Sala Laboral) de éste dependen juzgados de circuito en lo laboral, juzgados civiles, de circuito y municipales y juzgados territoriales.

La jurisdicción laboral está instruida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo; de la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo, entre otros, su competencia se determina por el lugar en donde se haya prestado el servicio o por el domicilio del demandado, a elección del actor.

Italia. Los Colegios Probiviri, nacidos con la ley de 1893, resuelven los problemas laborales, son de dos clases, uno conoce de conflictos individuales y de aprendizaje, mientras los colectivos son órganos de carácter administrativo.

Australia. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje se integra por un presidente, que es magistrado de la Suprema Corte, y de dos a cuatro jueces designados por el Ejecutivo de la nación, con una jurisdicción que abarca los conflictos que se suscitan en dos o más estados, sin recurso alguno las resoluciones que

dicta. En cada entidad provincial, existen los comisarios conciliadores, con funciones únicas, cuando éstas son consecuencia del estudio y decisión de un conflicto encargado especialmente por el Tribunal. Son de jurisdicción federal o local.

Existe una última clase de organismos encargados del conocimiento y resolución de conflictos obrero-patronales que se llaman comisiones de conciliación, constituidas por obreros y patronos, aunque presididas por un conciliador con funciones meramente conciliatorias.

Japón. En la Ley de Asociaciones del Trabajo se destina un capítulo al arbitraje. El Comité o Comisión de Relaciones del Trabajo es el encargado de llevar el arbitraje en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando una petición para el arbitraje ha sido hecha a la Comisión de Relaciones de Trabajo por ambas partes interesadas en contender.
2. Cuando una petición para el arbitraje ha sido hecho a la Comisión por ambos o por cualquiera de las dos partes de acuerdo con los argumentos laborales, los cuales estipulan que la petición del arbitraje debe hacerse a dicha Comisión. El Comité tiene facultades de excluir a aquellas personas que en la relación con las partes no tenga relevancia en el asunto. El arbitraje consta en escritos y los fallos o decisiones que emita tienen los mismos efectos que un acuerdo laboral.

Las propuestas y las alternativas señaladas tiene argumentos a favor y en contra, los cuales, son muy válidos, pero no existe un punto de acuerdo, porque implicaría un cambio radical.

El único camino cierto que tenemos es que queremos que la justicia laboral sea pronta y expedita, continúe siendo oral, garantice la justicia, combata irregularidades, comprometiendo al máximo sus capacidades profesionales y técnicas y sea imparcial.

III. CONCLUSIÓN

Debe permanecer intacto el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en consecuencia, las juntas de conciliación y arbitraje deben ser las que continúen resolviendo los conflictos laborales, se deben de fortalecer legalmente para que tenga alternativas y medios de solución de conflictos, contar con mecanismos que eviten el desbordamiento en los procedimientos, modernizarlas para hacerlas más ágiles y eficaces en la impartición de justicia laboral, mantener la oralidad en el procedimiento y evitar la hiperjudicialización.

Es importante tener presente la responsabilidad de México ante otros países, quienes en el pasado tomaron como modelo el artículo 123 de la carta magna y la Ley Federal del Trabajo, y quienes, además, con lupa siguen los pasos del futuro de las hoy juntas de conciliación y arbitraje, mañana quizás sigan siendo juntas, tribunales juzgados u otro modelo innovador.