

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia; REYNO-SO CASTILLO, Carlos y SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *La justicia laboral, administración e impartición*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2005.

El libro objeto de la presente reseña fue publicado en 2005, antes de la reforma constitucional y reglamentaria del derecho del trabajo en México, por lo que a pesar de que podría pensarse que está desfasado en su contenido, la realidad es que toca temas oportunos para el momento y las circunstancias que se presentan, derivadas de la reciente reforma laboral, lo que motivó para reseñarlo.

La publicación en comento empieza definiendo qué es la justicia social, pues para entender la justicia laboral es importante hacer un retroceso hacia la clasificación de las ramas del derecho de las cuales en un principio se consideraba que únicamente existían dos: la de derecho público, en la que hay una intervención del Estado con los gobernados, y existe una sensación de desigualdad en las partes, a una de ellas, gozar de poder político, y el derecho privado, en el que intervienen dos o más gobernables o civiles, donde existe una situación de igualdad entre ellos. Y, posteriormente, el derecho social surge de la necesidad de regular las relaciones jurídicas existentes entre los sujetos que con respecto al poder político parte de una supuesta igualdad; sin embargo, debido al poder económico, existe entre ellos una desigualdad de clase, que pone a uno de ellos en un posible estado de indefensión, es decir, no es más débil una de las partes, sino que existe la posibilidad latente de que por el nivel económico de una de ellas, que serían los trabajadores, pudieran encontrarse en estado de indefensión con respecto de la otra.

Para explicar el concepto de justicia social, los autores dicen que ésta “se basa en el respeto a la dignidad humana y pretende liberar al individuo de la esclavitud y de la explotación laboral, protegiendo el disfrute de sus derechos como trabajador”, es decir, se encarga de asegurar la vida íntegra de las personas trabajadoras, protegiéndolas de condiciones abusivas, pero también salvaguardar una sana convivencia entre empleador y trabajador, con el fin de obtener los resultados sociales esperados, pero también los económicos, gra-



cias a la productividad y bienestar de los trabajadores; los autores lo catalogan como justicia social y bien común.

El tema central del libro es hacer una distinción entre la administración, la procuración y la impartición de la justicia; comienza con la administración de la justicia social, aclarando en primera instancia que en las leyes mexicanas no existe una clara diferencia entre la administración y la impartición de la justicia, además de que la distinción entre ambas funciones se encuentra principalmente en la doctrina, y que a partir de su concepción etimológica, “administrar” implica servir a una causa; “impartir” implica distribuir y procurar; supone cuidar. Por otra parte, mencionan que la administración de justicia conlleva todo lo referente a servir al objetivo de la propia justicia, mientras que la impartición de ésta es la parte ejecutiva de la administración con efectos vinculantes para las partes, la procuración, por su lado, representa el cuidado en que se administre y/o se imparta la justicia.

En el tercer capítulo del libro se destaca que se entiende por procuración de la justicia social. Comienza definiéndola con base en el concepto de la Real Academia Española de la Lengua, la cual establece que “procurar” lleva consigo las diligencias o esfuerzos que se ejecuten para conseguir o realizar lo que se desea, y en otra acepción se refiere a facilitar o proporcionar una cosa a alguien, o intervenir para que lo tenga. En este sentido, es importante precisar que con la nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo, las procuradurías de la defensa del trabajo tienen como finalidad representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en aquellas cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo o de seguridad social, interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato, y proponer a las partes interesadas, soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas, en que se asiente el acuerdo voluntario entre las partes. Es decir, que tienen las facultades necesarias para la defensa y asesoría de los trabajadores y sindicatos en los conflictos de naturaleza laboral, con el fin de alcanzar la justicia social.

El capítulo cuarto hace referencia a la impartición de justicia social; en él se expresa la importancia del denominado acceso a la justicia, pues, como ya mencionamos anteriormente, la impartición de la justicia surge de la individualización de las normas hacia los gobernados; en este contexto, el acceso a la justicia trata de minorar los obstáculos que puedan existir para conseguir la impartición de justicia pronta, expedita, imparcial, independiente de los otros poderes y accesible para todos los sujetos de la sociedad. En este apartado es

importante hacer la aclaración de que el libro en comento fue escrito en 2005, cuando en México la impartición de justicia laboral estaba encomendada a las juntas de conciliación y arbitraje, que dependían del Poder Ejecutivo federal o estatal; sin embargo, para 2022 está a cargo de los tribunales de trabajo, órganos dependientes del Poder Judicial, que precisamente el 3 de octubre de 2022 terminó la entrada en funciones, pero fueron legislados y creados en la reforma de 2019 gracias a la modificación constitucional del 24 de febrero de 2017.

En el capítulo quinto se hace un análisis sobre qué se entiende por conflictos de trabajo, explicando que “conflicto” no es lo mismo que “controversia”, pues un conflicto es la oposición de intereses, mientras que las controversias son discusiones. Es decir, en derecho del trabajo el empleador y el trabajador no necesariamente tienen que pelear para conseguir sus pretensiones, situación que ha sido frecuente en el derecho privado, sino que, mediante una conciliación laboral, las partes resuelven las diferencias de intereses que pueden existir entre los dos, muchas veces sin la necesidad de concluir con la relación laboral.

Sobre todo, en dicho capítulo los autores explican de una manera muy detallada que los conflictos laborales no en todas las ocasiones son entre los empleadores y los trabajadores, sino que pueden existir conflictos entre trabajadores, entre sindicatos, entre trabajadores con sindicatos, entre sindicatos con empleadores o incluso entre varios empleadores.

También se mencionan los medios de solución de conflictos, con una clasificación principalmente de directos o indirectos, considerando que la solución directa es entre las partes, la indirecta, por medio de un tercero, y finalmente, hacen una tercera clasificación de solución mediante juicio. En el caso de los medios alternos de solución de controversias, en específico la conciliación, se aborda en el sexto capítulo; sin embargo, como sabemos, antes de la reforma de 2019 la conciliación era voluntaria y se llevaba durante todo el proceso ante las juntas de conciliación y arbitraje, y posterior a dicha reforma es ahora una etapa obligatoria del procedimiento y se lleva a cabo mediante los centros de conciliación y registro laboral, sin perder la oportunidad las partes de conciliar en cualquier etapa del procedimiento.

Continúa el libro conceptualizando a la mediación en los conflictos laborales, y hace hincapié en que no se trata de un procedimiento judicial, pues el mediador no se encarga de darle una solución al conflicto, sino ser el medio por el cual las partes pueden, de una manera más eficaz, ponerse de acuerdo con respecto a los intereses de cada uno de ellos, y así llegar a acuerdos que

sean prácticos para las partes, y sobre todo que todas cumplan, pues al ser propuestas por ellas mismas se elimina la sensación de que hubo un ganador y un perdedor en el conflicto, además de que se ha convertido en el puente entre los ciudadanos y la autoridad laboral.

El resultado de una mediación siempre es voluntario; sin embargo, la existencia de la mediación puede ser voluntaria, obligatoria u opcional. La voluntaria sería cuando las dos partes, una vez que existe el conflicto, deciden someterse a ella; la obligatoria, antes de que exista un conflicto, las partes acuerdan someterse a la mediación, o la ley se los impone como requisito previo a la etapa judicial, y la opcional, cuando una de las partes desea someter el conflicto a mediación.

Finalmente, en este capítulo los autores explican que en México no existe como en otros países la mediación regulada en la ley para resolver conflictos, sino que por medio de la función de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que atiende pláticas entre sindicatos y empleadores derivadas de conflictos colectivos es que podemos tener de alguna manera esta figura en México, sin dejar de lado la oportunidad que tienen los sujetos de las relaciones laborales de someterse a la mediación si lo desean. En la nueva LFT únicamente se habla de “mediación”, en cuanto a que el conciliador de los centros de conciliación y registro laboral debe contar preferentemente con certificados de mediación.

En el último capítulo se aborda el tema del arbitraje, que como sabemos en nuestro país fue durante muchos años la manera en la que se resolvían los conflictos laborales, toda vez que con la existencia de las juntas de conciliación y arbitraje, que dependían del Poder Ejecutivo, donde había un representante del Estado, de los empleadores y de los trabajadores, formando así el tribunal arbitral de cualquier instancia de arbitraje, pero con la reforma de 2019 a la LFT ahora esta figura ha desaparecido, para convertirse en un tribunal laboral dependiente del Poder Judicial.

La diferencia entre el arbitraje, la conciliación y la mediación es que en éste, las decisiones de los árbitros sí son obligatorias, y se conocían en el sistema mexicano como “laudos”, por lo que al someterse los sujetos de la relación laboral a ellos, sus resoluciones eran vinculantes para los dos. Y en el caso de México no existía una segunda instancia donde se pudiera apelar el laudo, sino únicamente interponer una demanda de amparo ante los tribunales colegiados de circuito o ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Como conclusión del libro, estimamos que la justicia no puede ser ni más justa ni más social, sino que debe existir un equilibrio, que únicamente se logra

por el derecho positivo, es decir, por lo regulado. De esta manera, se puede lograr tener una justicia laboral y social más pronta y expedita, pero sobre todo basada en las necesidades de la sociedad actual, de manera que los conflictos efectivamente se resuelvan.

Kate Aurora GÓMEZ DÍAZ DE LEÓN