

UNA TERCERA VÍA PARA TRANSITAR A UNA MEJOR IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA
Porfirio MARQUET GUERRERO

SUMARIO: I. *La justicia laboral y Jorge Carpizo*. II. *¿Existe otro posible enfoque para fortalecer la autonomía de las juntas de conciliación y arbitraje?* III. *Las diferencias entre administración e impartición de justicia*. IV. *Un modelo alternativo de justicia laboral: cambios en la administración y la impartición*. V. *Consideraciones finales*.

I. LA JUSTICIA LABORAL Y JORGE CARPIZO

Para muchos de nosotros, Jorge Carpizo es un ejemplo de hombre probo, humanista y paradigmático. Sin duda, ha sido un privilegio haber compartido los pasillos del Instituto de Investigaciones Jurídicas y de la Facultad de Derecho de la UNAM con uno de los grandes humanistas del siglo XX.

El derecho del trabajo no ha sido ajeno al doctor Jorge Carpizo. Uno de sus primeros y lúcidos escritos iniciales fue “La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México”.¹ En el artículo en comento, Jorge Carpizo desarrolla una serie de temas que siguen siendo objeto de discusión:

1. *Naturaleza jurídica de las juntas*. Las juntas son verdaderos tribunales cuya labor consiste en aplicar el derecho del trabajo, y tienen los mismos poderes que los tribunales ordinarios. La situación de las juntas como tribunales se vio fortalecida con la reforma a la Ley de Amparo de 1935, en la que contra los laudos de la junta se instituyó un amparo directo de única instancia ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).
2. *Las juntas no son tribunales especiales*. El hecho de conocer exclusivamente de los conflictos laborales no los hace tribunales especiales. Las juntas no son tribunales especiales, porque no se crean por nin-

¹ *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, núm. 15, 1972.

guna disposición particular, sino por la Constitución; conocen de conflictos de trabajo, y no para determinados negocios; no tienen carácter transitorio, y además, porque las juntas no surgen después que han nacido los conflictos, sino que preexisten a estos.

3. *El alcance de la equidad en las juntas.* Cuando se habla de equidad respecto a las juntas lo que se desea expresar es que tienen un mayor campo interpretativo, y de acuerdo al artículo 18 de la LFT, las *normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social*. Luego, de acuerdo con las finalidades de esos preceptos, el juzgador laboral tiene un margen mayor para interpretar e integrar las normas que el juez ordinario, pero esto no quiere decir que no deba sujetarse a los principios de la Constitución y de la propia LFT.
4. *La integración tripartita de las juntas.* Resulta adecuada la integración tripartita de las juntas, porque no es cierto que los votos de los representantes de los obreros y patronos salgan sobrando, porque se anulan. La presencia de los representantes de los obreros y de los empleadores es benéfica, porque son una especie de asesores del representante del gobierno, ya que durante todo el procedimiento se oirán sus criterios tanto jurídicos como de equidad en la aplicación normativa al caso concreto. Las intervenciones de estos sujetos pueden ser la causa de que se cambie la valoración de una prueba y en múltiples casos pueden hacer que el representante del gobierno rectifique su criterio después de haber escuchado la opinión del representante.

En relación con las garantías de la independencia judicial de las juntas, Jorge Carpizo también señaló varios elementos que siguen aquejando a estas:

1. *Designación.* El presidente de la JFCyA es designado por el presidente de la República. El sistema actual de nombramiento a los funcionarios judiciales no es el mejor, por lo que debe crearse una carrera judicial en las juntas.
2. *Estabilidad.* Los presidentes de las juntas son considerados trabajadores de confianza. Esta situación es indebida y compromete la situación tanto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como de las juntas locales en cuanto a su autonomía e independencia.

II. ¿EXISTE OTRO POSIBLE ENFOQUE PARA FORTALECER LA AUTONOMÍA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE?

Luego de más de cuarenta años, la problemática señalada por Jorge Carpizo desafortunadamente sigue estando muy presente, a pesar de los múl-

tiples estudios y propuestas que se han realizado al respecto.² La reforma laboral del 30 de noviembre de 2012 desafortunadamente fue omisa en el tema. Entre muchas de las novedades que trajo la reforma tenemos a las siguientes: se crea un servicio profesional de carrera; se aumentan y precisan los requisitos para el personal jurídico de las juntas (tener título de licenciado en derecho, tener experiencia en la materia, buena reputación, etcétera); se crea el servicio público de conciliación y la figura de funcionarios conciliadores; los asesores de las partes deben acreditar ser licenciados en derecho; se admiten como pruebas a aquellas relacionadas con las tecnologías de la información (fax, correo electrónico, firma electrónica, etcétera); se establece que en los juicios ordinarios la primera audiencia tendrá dos etapas, por un lado, una de conciliación, y por otro, una de demanda y excepciones; se crea un nuevo procedimiento especial y expedito para el reclamo de derechos al IMSS, Infonavit y Afores; se establece que los procuradores del trabajo deben ser licenciados en derecho con cédula para ejercer, y se les faculta para

² Acosta Romero, Miguel, “Reflexiones sobre la posible integración de las juntas de conciliación y arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial Federal”, *Estudios en homenaje al doctor Héctor Fix-Zamudio en sus treinta años como investigador de las Ciencias Jurídicas*, México, 1988, t. III, pp. 1575-1604; Barquet Rodríguez, Alfredo F., “La administración de la justicia laboral en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”, *Revista de Administración Pública*, México, núm. 95, agosto de 1997; Bassols, Narciso, “¿Qué son, por fin, las juntas de conciliación y arbitraje?”, *Revista Artículo 123 Constitucional*, México, año 1, núm. 1, enero-junio de 1990; Bonifaz Thomas, Esperanza, “A la cabeza de la portada: nueva cultura laboral. Compendio histórico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”, *Visión histórica y prospectiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 2005, pp. 9-107; Castrejón González, José Luis, “La administración de la junta local de conciliación y arbitraje del Distrito Federal”, *Revista de Administración Pública*, México, núm. 95, agosto de 1997; Fix-Zamudio, Héctor, “La naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje”, *Revista Artículo 123 Constitucional*, México, año 1, núm. 1, enero-junio de 1990; Hernández Hernández, Iván A., “La necesaria profesionalización de las juntas de Conciliación y Arbitraje”, *Laboral*, México, año VI, núm. 72, septiembre de 1998; Hernández Martínez, Julio César, “Incorporación de las juntas de conciliación y arbitraje al Poder Judicial del Estado de Guerrero”, *Concordancias*, Chilpancingo, año 5, núm. 7, enero-abril de 2000; Leal-Isla Garza, Carlos G., “¿Es necesario substituir a las juntas de conciliación y arbitraje por juzgados de lo social?”, *ELIAIA. Revista de investigación científica del Derecho*, San Nicolás de los Garza, año 2, núm. 3, junio de 2002; Ramírez Reynoso, Braulio, “La integración de la nueva Junta Federal Especial de Conciliación y Arbitraje”, *Legislación y Jurisprudencia*, México, año 10, vol. 10, núm. 32, enero-abril de 1981; Reyna, Manuel, “La federalización de las juntas de conciliación y arbitraje”, *Revista A. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, México, vol. III, núm. 5, enero-abril de 1982; Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2008, 51 pp.; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Visión histórica y prospectiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, edición conmemorativa, México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 2005, 209 pp.; Trueba Urbina, Alberto, “Naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje”, *Revista Artículo 123 Constitucional*, México, año 1, núm. 1, enero-junio de 1990.

citar a las partes para procurar arreglos conciliatorios. Lo cierto es que no se abordó el tema principal, que tiene que ver con la impartición de justicia (independencia y autonomía de las juntas de conciliación y arbitraje)³ y con la administración de justicia laboral (mejoramiento de la infraestructura, mayores recursos económicos y más personal y mejor remunerado).⁴

Mientras que en México las bases de la administración y la impartición de la justicia laboral siguen inmutables, en otros países de América Latina (Brasil, Venezuela, Ecuador, Chile, Guatemala y Nicaragua) han sido objeto de grandes modificaciones, destacándose de ellos el caso brasileño, que eliminó la representación sectorial en la justicia del trabajo; estableció procedimientos sumarios para cuestiones de bajo monto y para la ejecución de sentencias; limitó la intervención de los tribunales en la solución de los conflictos colectivos de intereses (*dissídios* colectivos), y extendió la competencia de la justicia laboral a los vínculos de trabajo no dependiente. En Argentina, por su parte, se estableció un régimen de conciliación obligatoria en los reclamos individuales como condición para el acceso a la justicia. Destaca también la oralidad de los juicios laborales en Venezuela y Chile. En este último país, el juicio monitorio comparte características con Brasil, ya que se trata de un procedimiento de baja cuantía, donde se emplaza al demandado para que pague el monto establecido, y en caso de que el demandado acepte pagar, se emite sentencia y se le da fin al proceso.⁵

A nivel internacional es importante destacar que la Cuarta Conferencia Regional del Trabajo de los Estados Americanos, miembros de la OIT, aconsejó la constitución de tribunales del trabajo, con la integración de personas que ostenten las calidades para ejercer la judicatura, y a quienes se reconozca

³ Algunas reflexiones críticas pueden encontrarse en Sánchez-Castañeda, Alfredo y Reynoso Castillo, Carlos, *La nueva legislación laboral mexicana*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013, 114 pp.

⁴ Para una distinción entre procuración, impartición y administración de justicia laboral, véase Sánchez-Castañeda, Alfredo, “Una visión sistemática de la procuración de justicia laboral”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Las relaciones laborales en el siglo XXI*, México, UNAM, 2000, 370 pp.

⁵ Navarro Albiña, René David, *El juicio monitorio en el derecho procesal laboral chileno, dogmática y praxis*, Chile, Ediciones Jurídicas de Santiago, 2011, 187 pp.; Pérez Ragone, Álvaro, “En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales”, *Revista de Derecho*, Valdivia, vol. XIX, núm. 1, julio de 2006; Ortiz Pradillo, Juan Carlos, “La propuesta de procedimiento monitorio en Chile”, *Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje*, San Sebastián, t. XXI, núm. 1, 2009; Walter Díaz, Rodolfo, “Monitorio laboral como procedimiento de limitada cuantía: un nuevo actor protagónico del procedimiento laboral chileno”, *Revista de Ciencias Sociales*, Valparaíso, núm. 58, 2011; Martínez, Oscar José, “El procedimiento monitorio en el Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica”, *XIII Jornadas Iberoamericanas de Derecho Procesal*, México, UNAM, 1993, pp. 527-539.

la seguridad de una absoluta independencia, señalándose en las consideraciones previas que en ello radican “las más puras y seguras garantías”.

El artículo cuarto de la Recomendación, producto de la Cuarta Conferencia Regional del Trabajo, señala que “Los tribunales del trabajo deberían establecerse sobre bases permanentes y con entera independencia de las autoridades ejecutivas”; por su parte, en su artículo quinto dispone que “Los jueces del trabajo deberían ser seleccionados entre las personas que posean una profunda experiencia de las cuestiones del trabajo y que reúnan los requisitos para ejercer funciones judiciales”.⁶

En el caso de México, la discusión sobre la justicia laboral ha llevado a posiciones extremas y a discusiones que olvidan los puntos de unión o de coincidencia. Por un lado, se ha señalado la necesidad de incluir a los tribunales especializados —que todavía son formalmente parte del Poder Ejecutivo, entre ellos la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje— dentro del Poder Judicial de la Federación.⁷ Asimismo, se impugna de las juntas su composición corporativa y la utilidad que han tenido para el gobierno como un medio de control.⁸

Se señala, igualmente, que la supuesta relación entre la composición de las juntas y algunos de los principios y peculiaridades de los conflictos de trabajo y del proceso laboral (la tutela procesal en favor del trabajador; la obligación de juzgar “en conciencia” y con base en la equidad, la sencillez y la informalidad de los juicios laborales; la facultad de crear normas que rigen las relaciones entre las partes, y la diferencia entre la aplicación de la norma como una función de los jueces y el conocimiento de los hechos como una función de los representantes sectoriales) a la luz de los hechos resulta altamente cuestionable.⁹

⁶ OIT, *Tribunales del trabajo en América Latina*, Ginebra, 1949, pp. 90 y 91.

⁷ La inclusión de estos tribunales especializados dentro del Poder Judicial implicaría las siguientes cuestiones: unificar formal y orgánicamente la jurisdicción, que ya lo está desde el punto de vista material a través del amparo; establecer la posibilidad de una política judicial integral, lo que realzaría el peso institucional de los tribunales; extender la carrera judicial a los tribunales especializados, lo que debe contribuir a un mayor grado de eficiencia y profesionalismo, y reforzar la independencia de los tribunales especializados. Esto se lograría estableciendo en la Constitución que el Poder Judicial de la Federación está integrado por los tribunales federales ordinarios y los especializados. Al respecto, véase Fix-Zamudio, Héctor y Fix-Fierro, Héctor, *El Consejo de la Judicatura*, México, UNAM, 1996.

⁸ Bensusán, Graciela y Alcalde, Arturo, *El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas*, México, Fundación Friedrich Ebert en México, 2013, 24 pp.

⁹ De Buen Unna, Carlos, “La crisis de los tribunales de trabajo en México”, *Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, núm. 28, 1998, pp. 225 y 256, y De Buen, Néstor, “¿Administrar la ley o administrar justicia? (devaneos laborales)”, *Revista Mexicana de Procuración de Justicia*, vol. I, núm. 1, febrero de 1996, pp. 63-69.

Por otro lado, sigue presente la idea de mantener la actual composición y funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje, ya que el tipo de justicia que se imparte es especializada, no ordinaria, tal y como lo señaló en un primer momento Jorge Carpizo.

Desde nuestro punto de vista, la discusión sobre el rediseño de las juntas o sobre su conservación en su estado actual deja de lado factores de fondo. La primer posición no señala cómo debería de ser el tránsito de la juntas de conciliación y arbitraje a tribunales de lo social, y omite el tema relativo a la deficiencias en materia de administración de justicia (deficiente infraestructura, ausencia de recursos económicos, sobrecarga de trabajo, etcétera), que no tiene necesariamente que ver con la manera en que se imparte justicia (ausencia de independencia judicial). La segunda posición no reconoce o no aborda las grandes penurias que enfrentan la impartición y la administración de justicia laboral (corrupción, falta de servicio civil de carrera, personal poco calificado, duración extensa de los juicios laborales, etcétera).

Un primer avance en la cuestión implicaría buscar los elementos coincidentes (mejorar la justicia laboral) y salir de la discusión nominal que promulga la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje para dar paso a tribunales de lo social, y aquella que busca la conservación de las juntas, sin cambio alguno, defendiendo, particularmente, su composición tripartita.

Ante las posiciones antagónicas existentes y la necesidad de mejorar la justicia laboral, consideramos que se requiere de una tercera alternativa que implique pensar más en la correcta administración e impartición de justicia laboral, y que encamine o conduzca poco a poco a las juntas de conciliación y arbitraje hacia una organización judicial autónoma. Nuestro enfoque o propuesta busca no desconocer la naturaleza de las juntas como tribunales especializados, ni dejar de lado el necesario rediseño de estas, a fin de que se permita salir del *status quo* en que se encuentran y de los vicios que sean han generando al paso del tiempo. Lo anterior no se puede hacer si no se distingue entre administración e impartición de justicia y, en ese sentido, buscar soluciones específicas (III) que nos permitan diseñar un modelo alternativo para la justicia laboral en México (IV).

III. LAS DIFERENCIAS ENTRE ADMINISTRACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA

La noción de procuración de justicia se puede prestar a confusiones. Dentro del contexto mexicano, este vocablo se ha utilizado principalmente en materia de derecho penal. De tal suerte que cuando encontramos la

noción de procuración de justicia, se sobreentiende que se habla de procuración de justicia penal.

Por otro lado, desde un punto de vista semántico, es necesario preguntarse si las palabras “procuración”, “administración” e “impartición” deben ser considerados como sinónimos.¹⁰ La palabra “procuración” se puede entender como el conjunto de diligencias o medios necesarios para conseguir un fin; por su parte, la palabra “impartir” significa dar o proporcionar. En cambio, la palabra “administrar” se puede entender como la organización o el manejo de una institución.

Desde nuestro punto de vista, la noción de procuración de justicia podría abarcar al mismo tiempo los conceptos de impartición y de administración, en la medida en que por procuración se puede entender el conjunto de diligencias o medios necesarios encaminados a organizar o a manejar la administración de un ente para proporcionar o dar una correcta impartición de justicia.

En materia de justicia laboral, distinguir entre administración e impartición de justicia resulta fundamental, a fin de identificar dos problemáticas diferentes: administración de justicia laboral (corrupción, falta de servicio civil de carrera, personal poco calificado, mejoramiento de la infraestructura, mayores recursos económicos, más personal y mejor remunerado) e impartición de justicia (independencia y autonomía de las juntas de conciliación y arbitraje).

Desde nuestro punto de vista, se puede mejorar la administración de justicia sin necesariamente mejorar la procuración de justicia (como ha sucedido con las reformas procesales incorporadas a la Ley Federal del Trabajo, con la reforma de noviembre de 2012) y viceversa, se puede mejorar la impartición de justicia sin mejorar la administración de justicia (como ha sucedido con las recientes reformas penales en el país, las cuales están generando la ficción de que se mejora la administración de justicia).¹¹

Estudiar la justicia laboral implica, entonces, no centrar solamente nuestra atención en las juntas de conciliación y arbitraje, sino que implica pensar en las facultades y obligaciones legales que tienen diversos organismos en materia de administración de la justicia laboral; por ejemplo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su Dirección General de Inspección del Trabajo y de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, así

¹⁰ Al respecto, nos hemos auxiliado del *Diccionario de Español de México* del Colegio de México, y del *Diccionario de lengua española* de la Real Academia de la Lengua Española.

¹¹ Sánchez Castañeda, Alfredo y Márquez Gómez, Daniel, *Las falsas divergencias de los sistemas inquisitivo y acusatorio. El idealismo alrededor de los juicios orales en México*, México, UNAM, p. 66.

como las secretarías estatales del trabajo y sus respectivas áreas de inspección del trabajo y procuradurías de la defensa del trabajo.

Por otro lado, entre procuración y administración de justicia no solo existe una diferencia de carácter semántico. La noción de administración de justicia ha estado influenciada por la doctrina liberal de la Revolución francesa.¹² Esta doctrina consideraba secundaria la función jurisdiccional, donde el poder supremo lo constituía el Poder Legislativo, y solo la Asamblea soberana estaba facultada para decir e interpretar el derecho. Por su parte, a los órganos jurisdiccionales se les veía como simples entes administrativos encargados de aplicar el derecho.¹³

En América Latina, como lo señala el doctor Fix-Zamudio, “por influencia del ordenamiento constitucional de los Estados Unidos. Ha predominado con algunas excepciones, la facultad de los jueces ordinarios, o al menos de algunos de ellos, para conocer y decidir las cuestiones de constitucionalidad”.¹⁴ Cabe recordar que en el modelo angloamericano todos los jueces poseen la atribución y la obligación de no aplicar las disposiciones que consideren contrarias a la Constitución federal.

Sin embargo, en la actualidad ya no se

discute que el organismo judicial, o al menos los tribunales de mayor jerarquía puedan intervenir, en ocasiones de manera decisiva, en la toma de decisiones de carácter fundamental en el Estado contemporáneo, e inclusive se

¹² Respecto a los antagonismos de la función que le otorga la tradición del *common law* y del derecho romanista al juez, se recomienda la obra de Merryman, John Henry, *La tradición jurídica romano-canónica*, México, Fondo de Cultura Económica, 1971, pp. 63-72.

¹³ “Tradicionalmente y en especial a partir de la Revolución Francesa, los jueces, como simples aplicadores mecánicos de las disposiciones legislativas, no estaban facultados para, y aun se les prohibía de manera expresa, desaplicar las propias disposiciones que se consideran contrarias a los preceptos de carácter constitucional, con lo cual se desvirtuó el principio de la supremacía de la Constitución Política como fundamento de validez de todo el ordenamiento jurídico. Por el Contrario, en la Carta Federal de los Estados Unidos de 1787, y con precedentes en la legislación de las colonias inglesas en América, se impuso el principio contrario, desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Suprema, es decir, que los jueces de todas las categorías poseen no sólo la atribución sino que también la obligación de desaplicar en los procesos concretos de los cuales conocen, las disposiciones legales que consideran contrarias a la Constitución Federal (García de Enterría, 1981). De esta manera se han desarrollado dos sistemas diversos, el continental europeo, en el cual, debido a la influencia predominante de Juan Jacobo Rousseau, quien postuló la supremacía del órgano legislativo como representante de la voluntad general (1961, pp. 177-178, Libro II, Capítulo VI), y de Carlos Luis de Secondat, Barón de Montesquieu (que consideró al juez como un aplicador mecánico de la ley) (1951 p. 209, Libro XI, Capítulo VI) se impuso el criterio de que los jueces y tribunales ordinarios no pueden conocer ni decidir cuestiones de inconstitucionalidad (Fix-Zamudio, 1965, pp. 51-600)”. *Ibidem*, p. 135.

¹⁴ *Idem*.

ha llegado a sostener con fundamento que ante el debilitamiento progresivo de las asambleas legislativas frente al ejecutivo predominante de nuestra época, la limitación de ese predominio descansa actualmente en los tribunales,¹⁵

los cuales se han convertido en un verdadero Poder Judicial. Esta situación se reafirma con la reciente reforma constitucional al artículo 1o. y con los criterios emitidos por el Poder Judicial, en el sentido de que el control de constitucionalidad ya no es un monopolio de los tribunales federales, al establecerse en el párrafo tercero del artículo en comento lo siguiente: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”.

La independencia judicial en materia laboral, en el caso mexicano, ausente en las juntas de conciliación y arbitraje, es más evidente cuando la justicia laboral se imparte a nivel de tribunales colegiados o jueces de distrito.¹⁶

IV. UN MODELO ALTERNATIVO DE JUSTICIA LABORAL: CAMBIOS EN LA ADMINISTRACIÓN Y LA IMPARTICIÓN

En materia de administración e impartición de justicia laboral, como ya ha sido señalado, quizá sea necesario encontrar un punto de unión entre la postura que promulga la conservación de las juntas de conciliación y arbitraje, y aquella que busca su desaparición y la creación de tribunales de lo social. En ese sentido, la reforma a la justicia laboral, como ya ha sido anotado, implica abordarla a partir de la necesaria mejora de su administración (1) y de su impartición (2). Se trata de dos grandes universos que deben entenderse separadamente para poder comprenderse integralmente.

1. *Mejorar la administración de justicia laboral*

Independientemente de considerar o no la transformación de las juntas de conciliación y arbitraje, particularmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en un tribunal *de facto* y *de jure*, ya se han señalado desde hace muchos años las necesidades que esta afronta:¹⁷

¹⁵ García Pelayo, Manuel, “El Estado social y sus implicaciones”, *Las transformaciones del Estado contemporáneo*, Madrid, Alianza, 1977, pp. 51-66. Cit. por Fix-Zamudio, Héctor, *op. cit.*

¹⁶ Al respecto, solo basta ver las diferentes resoluciones que ha emitido el Poder Judicial en materia laboral.

¹⁷ Poder Ejecutivo Federal, *Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia 1995-2000*, México, PGR, 1993, p. 67.

1. Mejorar la calidad de las actuaciones, de las notificaciones y de las resoluciones, así como reducir el tiempo en que se realizan, adecuándolas a los plazos legales.
2. Fortalecer los sistemas de conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, para dar mayor rapidez al dirimir las controversias entre los factores de la producción, logrando así su equilibrio. La agilización de los procedimientos, en los casos de arbitraje, tenderán a lograr que el cumplimiento voluntario o la ejecución de los laudos sea eficiente y oportuno.
3. Mejorar el nivel profesional de su personal, mediante la capacitación, la actualización y la especialización, accediendo con ello al establecimiento de una eficiente carrera judicial. Actualizar los sistemas de reclutamiento y selección de personal, tanto jurídico como administrativo, para mantener y mejorar la plantilla, con un personal de alta calificación. Realizar concursos de oposición para los nuevos ingresos del personal jurídico.
4. Fortalecer a las juntas especiales y a las áreas jurídicas en cuanto a recursos administrativos, información legal y sueldos y prestaciones adecuadas a su responsabilidad.
5. Modernizar la gestión pública en todos sus aspectos, incluyendo el uso de modernos equipos y sistemas de computación y de comunicación remota, como *modems* o telefax, para lograr mayor calidad, rapidez, seguridad y control en los procedimientos y actividades colaterales del Tribunal. En el mismo sentido, revisar los procesos y trámites de operación con miras a su simplificación, aplicando para ello nueva tecnología administrativa.
6. Promover la adecuación del reglamento interior, que considere la estructura y las funciones necesarias para enfrentar los problemas que actualmente se presentan; asimismo, actualizar los manuales de organización y de procedimientos de las diversas áreas del órgano jurisdiccional.
7. Acrecentar la autonomía administrativa de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, con miras a lograr una mayor eficiencia y calidad en el desempeño de su función jurisdiccional.

En el *Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia 1995-2000* también se señalaban las siguientes prioridades para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

- a) Recibir, tramitar y concluir con oportunidad la demanda de impartición de justicia en los diversos juicios individuales y colectivos, así como reducir los tiempos de tramitación.
- b) Cubrir en el interior de la República la atención de justicia laboral que se requiera.
- c) Mejorar la actuación del personal jurídico y administrativo, a fin de propiciar la mayor calidad, legalidad y honestidad en la impartición de la justicia laboral.
- d) Modernizar la estructura y el funcionamiento del tribunal, mediante reformas fundamentales a su reglamento interior, que permitan su mayor autonomía administrativa.
- e) Lograr que su personal jurídico y administrativo perciba sueldos y prestaciones justas, equiparables a las de otros tribunales federales; que disponga de los medios jurídicos y técnicos necesarios para el desempeño de su labor, y que tenga el mobiliario, los útiles y los equipos informáticos que faciliten y den seguridad y control a sus actuaciones.

Como se puede apreciar, al interior de las juntas existe una disfuncionalidad que requiere su transformación en un órgano jurisdiccional más eficiente. En este sentido, se debe dejar de lado la discusión de si deben seguir siendo juntas o tribunales, para concentrarnos más en la administración de justicia laboral, entendida como la organización y el manejo de una institución. A la luz del anterior razonamiento, desde nuestro punto de vista, la administración de justicia laboral requiere de las siguientes medidas:

1. *El personal de las juntas.* Es necesario que se realice una revaloración de los recursos humanos, sirva de ejemplo que en los últimos doce años el personal jurídico de la JFCyA no ha tenido incrementos salariales. Otro problema que se arrastra es la falta de unificación de funciones. Además, dos personas pueden realizar la misma función, pero recibir salarios diferentes, con lo cual pareciera que no hay criterios claros, generales y objetivos para determinar horarios y salarios.

Si bien es cierto que el factor económico es fundamental y que es necesario mejorarlo, también es cierto que se debe revalorizar al personal de las juntas a través de un programa agresivo de capacitación de todo el personal, desde los secretarios generales de conflictos individuales y colectivos hasta las secretarías administrativas. Se han hecho esfuerzos al respecto, pero es necesario desarrollar un nuevo enfoque, que esté fundado en habilidades y competencias laborales. La capacitación debe ser impartida por instituciones reconocidas en el ramo laboral y no como sucede actualmente, que es

impartida por los litigantes que utilizan los servicios de la propia junta y que, en consecuencia, tienen una visión parcial.

2. *Nombramiento de los presidentes de juntas especiales por concurso y capacidades profesionales.* En la JFCyA y en las juntas locales de conciliación y arbitraje, la carrera profesional no abarca todos los puestos, principalmente el de los presidentes de juntas especiales, quienes son nombrados frecuentemente por amiguismo y no por méritos. Las juntas deben contar con reglas claras en materia de profesionalización del personal. De otra manera va continuar el amiguismo y el influyentismo, en lugar de los méritos y las competencias. Estos factores, sin duda, influyen en la calidad de la justicia que se imparte, por lo que es necesario, a efectos de evitar designaciones discrecionales, regular los requisitos y los procedimientos que aseguren objetividad y aptitudes de quienes sean designados como presidente de la JFCyA, de las juntas federales especiales, así como de las juntas locales de conciliación y arbitraje.

Los presidentes de juntas especiales no participan en el servicio profesional de carrera y paradójicamente son quienes se encargan de calificar y entrevistar a los funcionarios de la Junta que sí participan en el servicio profesional de carrera. Por ello, al ser designados, frecuentemente, los presidentes de junta por amiguismo y no por méritos y competencias, se cierra la puerta a los auxiliares de junta o conciliadores para ocupar la función de presidente de junta.

Por otro lado, teniendo en cuenta que algunos juzgadores tienen un límite máximo en sus funciones, resulta poco congruente que un presidente de junta pueda estar más de treinta años en el cargo. La falta de renovación de funcionarios no puede generar otra cosa más que vicios y abusos en la función.

3. *Evaluar la permanencia de los representantes del capital y el trabajo solo para los conflictos colectivos de naturaleza económica.* En la vía de los hechos se ha demostrado la inoperatividad de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en las juntas de conciliación y arbitraje. En muchos casos, son ellos quienes entorpecen la impartición de la justicia laboral. Desafortunadamente, la visión de Jorge Carpizo de la composición tripartita de las juntas como un elemento que beneficia a los trabajadores y a los empleadores no ha resultado así a la luz de los hechos.

Igualmente, quizá por sus bajos salarios dentro de las juntas, muchos de los integrantes de estas litigan de manera subrepticia, a pesar de la prohibición legal existente. Por ello, esta práctica es otra manifestación de corrupción que debe ser erradicada.

4. *La consolidación de órganos profesionales e imparciales de justicia laboral.* Se necesita la profesionalización de los presidentes de juntas especiales y la selección de estos por concurso, aunado a la desaparición o, en su caso, a

la exigencia de mayores requisitos en materia de escolaridad y experiencia laboral de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en la integración de las juntas de conciliación y arbitraje. Sin duda, esto quizá permitiría que siendo formalmente juntas de conciliación y arbitraje actúen cada vez más como órganos profesionales e imparciales de justicia laboral.

Una de las carencias de nuestro sistema judicial lo constituye la falta de calificación de un amplio sector de su personal. A ello contribuye no solo la ausencia de mecanismos objetivos de contratación y promoción de este y de programas permanentes de actualización, sino también lo precario de su sistema de remuneraciones. La profesionalización de la carrera judicial en el ámbito local y federal de la jurisdicción de trabajo constituiría un elemento apremiante para lograr una administración e impartición de justicia rápida y expedita. Al respecto, se podría evaluar la creación dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como en las juntas locales de conciliación y arbitraje, de un tipo de Consejo de la Judicatura Laboral tanto federal como local, sin burocracia y de carácter honorario, encargado de la profesionalización de los tribunales laborales, lo que implicaría la elección por concurso de oposición abierto de los presidentes de junta. Se trataría de garantizar la contratación, la promoción y el ascenso del personal, mediante mecanismos objetivos y públicos, en los que sean determinantes la experiencia, la aptitud y la formación académica.

5. *Impulso de la conciliación.* Aprovechar que la reforma laboral promueve la conciliación. Si bien es cierto que la conciliación ha estado siempre presente, la ausencia de un servicio profesional ha dado lugar, en el mejor de los casos, a especialistas —en materia de conciliación— empíricos o producto de la experiencia cotidiana. La profesionalización de la conciliación es uno de los puntos fundamentales a desarrollar en las juntas. Una conciliación permanente quizá no ayudaría a terminar con el rezago de procesos laborales, pero sí lo aminoraría. Por otro lado, se debe cuidar que la conciliación no represente una renuncia de derechos por parte de los trabajadores y una conciliación “obligatoria”.

6. *Combate a la corrupción.* Uno de los grandes problemas que enfrenta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y las juntas locales de conciliación y arbitraje es la corrupción imperante propiciada y aceptada tanto por los litigantes como por los funcionarios jurídicos y administrativos de la junta. Un fenómeno que ha sido ampliamente expandido es el litigio encubierto que realizan funcionarios de la junta (dictaminadores, representantes de trabajadores y empleadores, actuarios, etcétera), a pesar de tenerlo expresamente prohibido y sancionado por la legislación. Al respecto, es necesario implementar un programa de cero tolerancia que castigue esas prácticas.

8. *La informática y la justicia laboral.* Es necesario también agilizar los trámites en el manejo de los expedientes. En este sentido, se debe pensar en la necesidad de introducir a la tecnología de la información y comunicación (TICs) para hacer más eficiente la impartición de justicia laboral, así como para reducir sus costos. Al respecto, se debería evaluar la experiencia del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, que ha implementado juicios en línea, así como algunas experiencias estatales, que han tratado o están tratando de mejorar la justicia laboral local, como es el caso de Chihuahua.

9. *Infraestructura.* Mejora de las instalaciones de la Junta Federal y de las juntas locales. En la juntas es difícil encontrar espacios amigables para el desarrollo de las actividades cotidianas del personal, así como de los abogados y de los trabajadores que asisten a la junta. Por ejemplo, suelen faltar lugares para sentarse, servicio de fotocopiado, baños dignos o servicio de cafetería. En lo relativo a los servicios, las juntas los podrían mejorar o, en su caso, subrogarlos, de tal manera que la juntas no inviertan un solo centavo y, sin embargo, reciban ingresos por la renta de los espacios.

10. *Consulta a los actores sociales.* La junta debe escuchar a los litigantes, ya sean de trabajadores o empleadores, para que a su vez estos puedan escuchar los reclamos de la junta, de la necesidad de impulsar una nueva política respecto a la conciliación y resolución de conflictos laborales.

11. *Transparencia y rendición de cuentas.* Es necesario que los recursos existentes sean optimizados, para que se vea en la práctica que las juntas están cambiando.

12. *Disminución de la “litigiosidad”.* Se debería pensar en impulsar una política, en sincronía con las demás entidades de la administración federal, que reduzca la “litigiosidad”, ya que más del 50% de los litigios a nivel federal es por parte de organismos públicos.

Número de juicios en la JFCyA (datos del 31 de agosto de 2010)

	JFCyA*	%
Afores	48 843	19.35%
Sector privado	21 102	8.36%
IMSS	78 647	31.16%
Infonavit	15 828	6.27%
Pemex	18 936	7.50%
ISSSTE	9 622	3.81%
CFE	10 940	4.33%
Sepomex	2 629	1.04%
FNM	4 842	1.92%
Otros	40 996	16.26%
Total	252 385	100%

*Fuente: PFDT. 2010.

El cuadro anterior muestra claramente como en 2010 la menor cantidad de litigios (8.36%) corresponden al sector privado, siendo la mayoría de los juicios conflictos de seguridad social (60.59%) o de organismos públicos (Pemex, Sepomex, CFE, etcétera).

Las cifras señalan con claridad que son los organismos públicos los que litigan más ante la JFCyA, lo cual quizá sea una señal de que algo no está funcionando correctamente en esas entidades públicas. En este sentido, nos encontramos ante la paradoja de que el sector privado es menos conflictivo en el número de juicios que el sector público.

11. *Reorientar el litigio de seguridad social.* En materia de seguridad social es impresionante el porcentaje de juicios que representan para la JFCyA, por lo cual esta situación reclama un estudio a profundidad para reducir ese número de juicios; esto sin perjuicio de considerar la creación de una jurisdicción diferente, especializada, en seguridad social, la cual también tendría que ser autónoma como se sugiere para la laboral.¹⁸ Como lo señala Juan Francisco Rocha Bandala y Fernando Franco González Salas,

Ni la jurisdicción laboral que ejerce la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por una parte, ni la jurisdicción fiscal que corre a cargo del Tribunal Fiscal de la Federación (hoy Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa), son adecuadas para conocer de las demandas formuladas por los asegurados, sus beneficiarios y el Instituto Mexicano del Seguro Social, con motivo de la aplicación de la Ley del Seguro Social. Se funda tal opinión en la circunstancia de que constitucionalmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es incompetente para resolver conflictos de seguridad social, por rebasar dichos conflictos la competencia que la Constitución le fija, y en segundo lugar en virtud de la estructura y composición de los tribunales de trabajo que no corresponde a las partes que intervienen en los litigios, pudiéndose hacer esta reflexión aplicable al Tribunal Fiscal de la Federación, que a mayor abundamiento en materia de seguridad social, carece de la estabilidad y de la fijeza que exigen la seguridad social y la buena administración de justicia.¹⁹

Tratándose de organismos paraestatales o gubernamentales, se debería estudiar el establecimiento de una conciliación necesaria, a efecto de no mermar los recursos del propio Estado mediante juicios extremadamente largos. De manera general, se puede señalar que son innumerables las betas que se

¹⁸ Marquet Guerrero, Porfirio, “Resolución de controversias laborales y de seguridad social”, en Kurczyn, Patricia (coord.), *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*, México, UNAM, 2007, pp. 623-651.

¹⁹ Rocha Bandala, Juan Francisco y Franco González Salas, José Fernando, *La competencia en materia laboral. Evolución. Los tribunales de seguridad social. Una necesidad*, México, Cárdenas, 1975, pp. 294 y 295.

pueden seguir en materia de administración y de impartición, así como en los litigios laborales, que permitan una mejor procuración de justicia laboral.

12. *Inspección del trabajo y justicia laboral.* Una aplicación de la administración de justicia laboral se realiza desde la propia empresa a través de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan como se aplican en la empresa las normas de trabajo relativas a las condiciones de trabajo (salario, horario y prestaciones); a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, y las que son en materia de capacitación y adiestramiento. No se puede mejorar la inspección del trabajo si se siguen arrastrando una serie de problemas:

- a) Falta de recursos y desinterés por proveerlos.
- b) Poco personal y personal no calificado.
- c) Prácticas irregulares o corrupción de los inspectores (inspecciones intencionalmente mal realizadas para que se declare la nulidad de estas).
- d) Falta de profesionalización de los inspectores (es suficiente el bachillerato para ser inspector).
- e) Falta de infraestructura para poder realizar sus actividades de manera eficiente.
- f) Falta de una legislación promocional del respeto de la legislación laboral.
- g) Criminalización de la labor del inspector.
- h) Falta de claridad en las sanciones impuestas a los empleadores, lo que conlleva a que no se impongan sanciones.

El tema del poco personal es uno de los grandes desafíos que enfrenta la justicia laboral. El número de inspectores con que cuenta nuestro país solo alcanza a cubrir al 1% de las empresas. Dotar de un número suficiente de inspectores suficientes y de una infraestructura adecuada puede disminuir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y conflictos laborales; por ejemplo, Pasta de Conchos. Además, esto puede contribuir a estimular la productividad y el desarrollo económico; por ello, invertir en la inspección del trabajo resulta más barato que gastar en riesgos de trabajo y en conflictos laborales. Una inspección del trabajo moderna debe buscar más allá de verificar el cumplimiento de la legislación laboral, lo que podría traducirse en las siguientes cuestiones:

- a. Aconsejar a los empleadores y a los trabajadores respecto de la manera de mejorar la aplicación de la legislación en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, y el trabajo infantil.

- b. Señalar a las autoridades del trabajo las lagunas y deficiencias de la legislación.
- c. Garantizar que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y los trabajadores.
- d. Promover el respeto de la legislación laboral por los empleadores informales.
- e. Involucrar a los sindicatos y a los empleadores en el respeto de la legislación laboral.
- f. Profesionalizar a los inspectores del trabajo.
- g. Cero tolerancia a la corrupción dentro de la inspección el trabajo.
- h. Revertir la privatización de la inspección vía las unidades de verificación.

En general, resulta fundamental el desarrollo de normas promocionales, en materia de inspección del trabajo, que distingan entre normas de conducta y normas de organización: hacer posible la convivencia de individuos (o grupos) que persiguen cada uno *fines particulares*, y la de hacer posible la cooperación de individuos (o grupos) que persiguen un *fin común*. Las normas promocionales, por su parte, no tienen por objeto ordenar a los individuos a adoptar un determinado comportamiento, sino incitarlos a adoptar ese comportamiento por medio de la promesa de una determinada recompensa.²⁰ Estos elementos se traducen en el necesario desarrollo de las normas promocionales, que pueden permitir el desarrollo de la libre empresa; el respeto de reglas de derecho que si bien tienen por objetivo proteger al trabajador, también permiten la salvaguarda y el desarrollo de la empresa. Las normas promocionales, vía incentivos, pueden tender hacia el progreso de los intereses del empleador y de los trabajadores. Esta visión tiene una relación directa con los objetivos de las procuradurías de defensa del trabajo, con la inspección del trabajo y, en general, con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como con sus correlativas dependencias en las entidades federativas.

2. *Mejor impartición de justicia*

La JFCyA podría innovar un nuevo modelo procesal que sirva de ejemplo a todo el país. En ese sentido, quizá sea posible impulsar un derecho procesal bajo las siguientes premisas:

²⁰ Al respecto, se recomienda ver los trabajos de Bobbio, Norberto, *Teoría general del derecho*, Bogotá, Temis, 1987, 269 pp., y *Contribución a la teoría del derecho*, España, 1979, 404 pp., así como el de G. Vedel (prefacio al libro de Amselek, P., *Science et déterminisme, éthique et liberté*, P. U. F., 1988).

- a) Retomar los modelos exitosos de derecho procesal laboral que existen en el mundo (Colombia, Brasil y Chile), particularmente procedimientos sumarios para cuestiones de bajo monto y para la ejecución de sentencias.
- b) Regresar a la veracidad de las pruebas, evitando así el fraude procesal; es decir, que la verdad legal y lo ocurrido sean uno solo y no distintos.
- c) Dentro del marco de las necesidades y circunstancias nacionales, sin entrar en la “moda” de los juicios orales, se podría pensar en juicios que duren horas y no años. Por ello, se debe rescatar la oralidad que caracteriza a la justicia laboral mexicana.
- d) Sería importante reclasificar los conflictos laborales, no solo por el número que representan, sino también en función de su antigüedad y su cuantía.

Sin embargo, no dudamos que los cambios arriba señalados en materia de administración de justicia van impactar positivamente en la impartición de justicia laboral.

V. CONSIDERACIONES FINALES

Las juntas de conciliación y arbitraje encuentran su razón de ser en la historicidad del derecho del trabajo y, en particular, en la manera en que se ha concebido la impartición de justicia laboral en México. Las juntas fueron creadas como órganos de naturaleza especializada, no se trataba de tribunales ordinarios sujetos a las reglas del derecho civil, sino de “tribunales de equidad”. La integración tripartita de estos tribunales quería manifestar su composición especial, ya que son los propios actores, y no un juez, quienes resuelven las controversias que se suscitan entre los factores de la producción.

Por otro lado, si la función conciliatoria de las juntas puede significar para la parte más débil renunciar parcial o totalmente a sus derechos, posiblemente sería preferible obviar este trámite y encarar definitivamente un juicio ante tribunales ordinarios. ¿Se hace necesario pensar en la desaparición de las juntas y su integración al Poder Judicial, como en numerosas ocasiones ha sido propuesto? Quizá sí, pero no deberíamos pensar en una drástica desaparición de las juntas. Desde nuestro punto de vista, la profesionalización de los presidentes de juntas especiales y la selección de estos por concurso podrían constituir una opción inmediata, así como la conveniencia de establecer una normativa que permita una mayor exigencia respecto a la capacidad, a la competencia y a los mecanismos de selección de los repre-

sentantes del capital y del trabajo, o la conservación de esos representantes en la juntas de conciliación y arbitraje solo para los conflictos colectivos de naturaleza económica; es decir, los conflictos que versan sobre la creación, la modificación y la suspensión de las condiciones de prestación de los servicios, y no los que se refieren a la interpretación o a la aplicación del derecho existente (conflictos jurídicos). Cabe recordar que en la exposición de motivos de la primera Ley Federal del Trabajo se señalaba que

El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de tribunales de Trabajo, sino corporaciones de carácter administrativo, destinadas a prevenir los conflictos o a proponer soluciones para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico. Durante los años que siguieron a la promulgación del Código Político, ésta fue también la interpretación que le dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación.²¹

En este sentido, se trataría de considerar volver a la antigua jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, aunque sin desaparecer las juntas y enfocando la función de los representantes del capital y del trabajo a los conflictos colectivos de naturaleza económica.²²

No hay razón para pensar que el presidente de junta, producto de un proceso de profesionalización y de elección a través de un concurso de oposición abierto, no pueda resolver un conflicto de naturaleza laboral conforme a derecho, el cual tiene como principios generales a la equidad y a la justicia.

La profesionalización del personal de las juntas, la elección por concurso de oposición abierto para todos los funcionarios de las juntas, empezando por los presidentes de juntas especiales, según pensamos, podrían reforzar la independencia de las juntas de conciliación y arbitraje.

El diseño de una tercera vía para transitar a una mejor impartición de justicia laboral podría abonar a la construcción de una reforma alternativa, alejada de las propuestas que hasta hoy en día se encuentran en las antípodas: convertir a las juntas en tribunales, o dejarlas funcionando sin cambio alguno.

²¹ Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo (1931), *La Gaceta Laboral*, núm. 9, enero-febrero de 1977.

²² “En efecto, la jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre 1917 y 1924 integró una jurisdicción laboral concurrente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los tribunales comunes, puesto que mientras las primeras tuvieron competencia para dirimir únicamente los conflictos de orden económico suscitados entre capital y trabajo, los segundos conservaron el imperio para resolver las controversias de orden jurídico entre trabajadores y patronos”. Álvarez del Castillo, Enrique, “La naturaleza y la organización de los tribunales de trabajo en la Ley Federal del Trabajo”, *Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981, p. 117.

Ante la dificultad que han atravesado las juntas de conciliación y arbitraje para consolidarse como un eje fundamental del Estado de derecho en México, una solución intermedia quizá permitiría que, aun siendo juntas de conciliación y arbitraje, actúen cada vez más como órganos profesionales e imparciales de justicia laboral, al ser legitimados a través de adecuaciones a su marco legal que garanticen objetividad, profesionalismo, imparcialidad e independencia en la impartición de justicia laboral, elementos que son consustanciales de un Estado de derecho en materia laboral.