

TRIBUNALES DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Alemania*. III. *El Benelux*. IV. *Dinamarca*. V. *España*. VI. *Francia*. VII. *Gran Bretaña*. VIII. *Italia*. IX. *Irlanda*. X. *Legislación consultada*. XI. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

Profunda transformación han tenido los tribunales del trabajo en Europa, de ahí que resulte de interés exponer un esquema de su organización y funcionamiento que permita establecer un cuadro comparativo con nuestro sistema de justicia laboral. Dos sucesos han influido en el cambio: el abandono a raíz de la conclusión de la Segunda Guerra Mundial de la dinámica procesal que sustentaba la solución de los conflictos de trabajo resultado de la reestructuración industrial que sobrevino a partir de la década de los años cincuenta, así como el surgimiento de un nuevo tipo de relación de trabajo que tuvo lugar en 1973 a consecuencia de lo que los economistas han denominado "hundimiento monetario internacional" y que tomó por sorpresa al sector empresarial, hecho que afectó la mano de obra al provocar su inactividad y desempleo e hizo surgir a su vez un nuevo aspecto de los conflictos obrero-patronales.

Ambos sucesos en continuidad histórica han influido en el conjunto de políticas económicas y laborales, dando origen a un novedoso intercambio de prestaciones en el que las organizaciones obreras han cedido terreno en sus pretensiones, en tanto los patronos han convocado a sus trabajadores para implantar de común acuerdo métodos de productividad que permitan mantener la fuente de trabajo así como la mejoría salarial bajo otras bases de remuneración. Resultado de este esfuerzo conjunto ha sido la aparición de nuevas formas de composición empresarial que han obligado al Estado a impulsar la negociación colectiva y con ello la ampliación de sus funciones administrativas en el campo de las modernas relaciones laborales.

Ante este fenómeno, la reestructuración de los tribunales del trabajo se ha impuesto, correspondiendo a la comunidad europea la

primacía en la introducción de reformas procesales y el funcionamiento de dichos tribunales, con el fin de convertirlos en organismos de equilibrio de las fuerzas productoras más que definitorios de conflictos. Son los países europeos quienes mayor impulso han dado a la coordinación internacional en el campo social y los que más empeño han puesto en el trato a los trabajadores, considerado éste uno de los pilares del desarrollo.

En torno a este panorama se ha convenido en que sean tres las instancias a las que puedan acudir los afectados por la violación de la norma legal: *a)* los jueces comunitarios o de primera instancia, dejando a cada Estado el fijar su competencia y distribución de funciones, al igual que el ámbito territorial dentro del cual deban actuar; *b)* los llamados jueces nacionales o tribunales revisores de la actuación judicial de los anteriores, personal sujeto hoy a principios muy rigurosos que impidan el surgimiento de violaciones a las normas procesales de la comunidad, con el fin de que sólo en los casos extremos se pueda acudir al tribunal internacional de Europa, y *c)* el Tribunal Superior de Justicia al que puede dársele cualquier denominación y atribuciones específicas, encargado de dictar las resoluciones finales y establecer jurisprudencia, aplicar los principios constitucionales y resolver conflictos que puedan surgir entre los tribunales inferiores.

No sería posible incluir en una exposición sucinta como la presente la totalidad de los sistemas procesales que actualmente rigen en los países que constituyen la Unión Europea, por lo que sólo se examinan lineamientos adoptados en los últimos treinta años en el campo procesal del trabajo, con preferencia a las novedades introducidas en la legislación de cada país. Se ha excluido en esta información a Grecia y Portugal por encontrarse aún dentro de una situación especial. En cuanto a Austria, Noruega y Finlandia, ha sido tan reciente su ingreso que aún no se adapta su legislación laboral a las exigencias de la comunidad.

II. ALEMANIA

Con fecha primero de enero de 1978 entró en vigor un nuevo Código del Trabajo destinado entonces a regir las relaciones laborales de la República Federal de Alemania, por lo que al llevarse a cabo la reunificación con Alemania Oriental, las disposiciones en él contenidas han sido puestas en vigor en esta otra sección territorial

que durante casi cincuenta años permaneció bajo la influencia del régimen político soviético. Conforme a esta codificación, la primera instancia incluye tres tipos de juzgadores: los jueces locales, los jueces regionales y los jueces provinciales. En un segundo nivel se encuentran ubicados los jueces distritales de trabajo y los tribunales de apelación, quedando en un tercer nivel el Tribunal Federal del Trabajo (de hecho Tribunal Supremo) encargado de dictar las resoluciones definitivas, establecer la jurisprudencia y las modificaciones jurisprudenciales. Se examina cada nivel.

Los jueces locales tienen jurisdicción en las grandes ciudades y en los centros más importantes de actividad industrial y comercial. La jurisdicción de los jueces regionales es por sectores territoriales en donde no existe intensa actividad laboral, pues son reducidos los centros de trabajo y en ellos no radican sindicatos de importancia. Los jueces provinciales, en cambio, tienen jurisdicción sobre el territorio de una provincia y sus funciones son mixtas, pues lo mismo conocen de asuntos de trabajo que de asuntos civiles ligados a cuestiones laborales. Por ejemplo, conflictos relacionados con la organización empresarial, asuntos que afecten la composición y funciones de los comités de empresa, incluidos los problemas electorales que se suscitan en la elección de los integrantes de dichos consejos, de estricto rigor democrático en Europa; problemas de titularidad de contratos de trabajo denominados en la legislación "conflictos de capacidad y composición de las asociaciones profesionales para celebrar negociaciones colectivas" y asuntos relacionados con cuestiones de coestión.

Existen además los llamados "comités de conflictos", que son organismos mixtos obrero-patronales encargados de la vigilancia de los reglamentos interiores de trabajo y los cuales pueden solicitar el nombramiento de jueces provisionales para dirimir contiendas de aplicación interna exclusivamente; estos últimos jueces actúan con asesores obreros y patronales que nombran las federaciones de sindicatos y las cámaras de empleadores, conocen de asuntos concretos que no hayan podido ser resueltos por medios conciliatorios, más de interpretación que contenciosos, por lo que puede considerárseles una especie de jueces arbitrales cuya opinión es aceptada o recurrida. En otro campo actúan las "Juntas de Apelación Distrital", que tienen a su cargo la solución de cuestiones relacionadas con problemas administrativos de seguridad social.

En el segundo nivel se encuentran los jueces de distrito especializados en conflictos de trabajo al igual que los tribunales revisores

de la actuación de los jueces de primera instancia, cuya competencia se extiende tanto a cuestiones individuales y colectivas, en particular lo que en el código se denominan "asuntos penales y políticos" como pueden serlo las faltas graves de probidad y ciertas huelgas, pues a éstas se da un tratamiento procesal especial por su vinculación con asuntos de política nacional.

En 1953 se dictó un acta de los tribunales de trabajo que resultó hostil al arbitraje al pretenderse que la totalidad de los conflictos de trabajo tuviesen un tratamiento judicial obligatorio. Con el tiempo se abandonó este criterio y en la actualidad son los consejos de arbitraje los que toman a su cargo la solución de varios conflictos colectivos, pudiendo ser recurridas sus determinaciones.

En el tercer nivel se encuentra el Tribunal Federal del Trabajo con funciones de tribunal superior. En la actualidad, hecha la reunificación política de Alemania suman ya ciento ochenta los tribunales ordinarios y treinta y tres los de apelación, estos últimos distribuidos convenientemente en el territorio de la República unificada. Sin embargo, algunos tribunales gozan de fueros especiales en lo que fue el sector democrático, precisamente por la dificultad de adaptación legislativa en las zonas de escasa importancia industrial, las cuales se manejan todavía a través de consejos de trabajo de representación tripartita, encargados de resolver más bien conflictos individuales que colectivos. De hecho sustituyen a los antiguos consejos de fábrica, con funciones similares a las de los comités de empresa, por lo que no ha sido difícil su adaptación.

Los tribunales ordinarios se componen de una o dos secciones. Son dos cuando una de ellas tiene a su cargo la atención de conflictos individuales y otra los colectivos, al ser distinto el procedimiento a seguir; en los segundos los términos son muy breves, en tanto en los primeros pueden ser varias las audiencias del periodo de instrucción. Por su parte, los tribunales de apelación cuentan con varias salas (dos hasta ocho, según la población de la provincia donde actúen). Cada sala la integran un "juez profesional" y dos "jueces profanos" nombrados por los sectores obrero o patronal. Al juez profesional lo nombra el Estado y debe reunir los requisitos constitucionales de grado, práctica y conocimientos de la materia judicial; actúa como presidente de cada sala y se le nombra un suplente; el ejercicio de su función es por el término de cuatro años. En relación con los jueces profanos, se exige que cuando sean representantes de un organismo sindical no tengan otorgadas facultades de negociación, a efecto de que puedan discutir con imparcialidad las cláusulas

de toda convención colectiva por ser las resoluciones que se pronuncien de estricto derecho. Los organismos patronales han preferido por ello designar representantes togados, o sea licenciados o doctores en derecho. Las corporaciones públicas (dependencias oficiales, ayuntamientos, consejos, etcétera) están facultadas para nombrar representantes.

El Tribunal Federal del Trabajo se integra con cinco jueces, tres profesionales y dos profanos, encargados los primeros del trabajo judicial propiamente dicho, los otros representando a sus sectores obrero-patronal; actúan a su vez como asesores técnicos. La elección de todos ellos la hace el Estado. El código hace referencia a una "jurisdicción exclusiva" sin perjuicio de que si de los conflictos que examina el tribunal se desprende una violación constitucional, será el Tribunal Constitucional quien tenga a su cargo el conocimiento de dicha violación.

Por el motivo anterior su competencia es objetiva. Comprende:

- a) Conflictos individuales de cualquier naturaleza laboral.
- b) Cuestiones relacionadas con la existencia o inexistencia de convenciones colectivas de trabajo.
- c) Reclamaciones que provengan de una negociación colectiva.
- d) Perjuicios que pueda acarrear una convención colectiva a una contratación individual de trabajo o una relación de trabajo.
- e) Interpretación de pactos colectivos ya autorizados.
- f) Conflictos de naturaleza económica y de nivelación salarial.
- g) Conflictos surgidos en la contratación temporal de grupos de trabajo o en trabajos a destajo.

No puede conocer de reclamaciones relacionadas con invenciones de los trabajadores ni de "huelgas políticas".

En cuanto al procedimiento que se sigue, es el mismo ordenado para los tribunales civiles, con algunas adaptaciones, a efecto de permitir la oralidad en algunas diligencias, dar celeridad a los juicios y potestad judicial al tribunal para valorar libremente los planteamientos y recursos que se promuevan. El trámite procesal queda sujeto al control jurisdiccional del tribunal e inclusive se le permite la posibilidad de un entendimiento entre las partes, por no trascender un conflicto a cuestiones económicas. Las actuaciones judiciales no son gratuitas pues están sujetas a la condena en costas.

III. EL BENELUX

Bélgica, Holanda (Países Bajos) y Luxemburgo constituyen el Benelux, una forma peculiar de integración territorial, por lo que muchas de sus instituciones tienen similitud y se apoyan en idénticas orientaciones legislativas. De ahí que en ellos se encuentre la influencia de varias de las instituciones francesas o germánicas y se destaque con más eficacia las diferencias de las leyes respectivas que el conjunto de coincidencias apreciables en un simple análisis legislativo. Por ejemplo, los *Conseils de Prudhommes* de Francia, organismos de conciliación y arbitraje de gran prestigio, tienen idénticas funciones tanto en Bélgica como en Luxemburgo bajo el nombre de "jurados mixtos de Conciliación y Arbitraje". Holanda, por su parte, ha integrado "comités de conflictos" muy similares a los ya mencionados en el capítulo de Alemania.

En Bélgica, desde la promulgación de la ley de 12 de julio de 1970 ampliada con la real orden núm. 179 de fecha 30 de diciembre de 1982, se integraron dichos jurados mixtos para intervenir en conflictos individuales y colectivos, incluidos los relativos a problemas derivados del aprendizaje. Quedan eximidos únicamente de conocer sobre asuntos que tengan conexión directa con la seguridad social (riesgos de trabajo, pensiones, indemnizaciones, etcétera), así como divergencias entre trabajadores y empleadores derivadas del diario ejercicio de un oficio o profesión, esto es, asuntos ajenos a toda relación de trabajo de los cuales deben conocer los tribunales civiles (servicios prestados por médicos, abogados, ingenieros o personas no ligadas a una empresa a través de un contrato de trabajo).

La jurisdicción de estos consejos la determina la ubicación de la fábrica, taller, oficina o residencia del centro de trabajo respectivo, y su competencia no puede excederse de negocios cuya cuantía sea superior a tres mil francos belgas en conflictos individuales, o diez mil francos en conflictos colectivos. Los conflictos de mayor cuantía deben ser planteados ante un Consejo de Apelación. Los miembros de cada consejo se seleccionan de listas proporcionadas por sectores obreros y empresariales, en número de seis y hasta doce consejeros (tres a seis por cada sector), conforme a los oficios o profesiones que deban estar representados, a efecto de que resulte lo más idónea su composición para obtener un mejor resultado en sus determinaciones. En Luxemburgo estos consejos son nacionales, pues no existen consejos regionales.

El rey nombra por su parte dos presidentes (titular y suplente), siguiéndose la costumbre de que su selección la hace también de las listas obrero-patronales. Su desempeño dura un año en forma alternativa; esto es, en el primer año actúa el titular y en el segundo el sustituto. Todas las quejas tanto de constitución de los jurados mixtos como de procedimiento las resuelve un Tribunal de Apelación, al que se concede la facultad de remover a cualquier consejero y elegir otro distinto tomándolo asimismo de las listas mencionadas. Cada sector puede nombrar a un asesor que sólo orienta a los consejeros pero que carece de voz y voto.

El Tribunal de Apelación se encuentra facultado si lo desea para integrar un Comité Conciliador que puede actuar convocando a las partes en conflicto antes de iniciar la instrucción de un juicio. En ciudades grandes y pobladas el tribunal puede funcionar en salas, permitiéndose a cada sala el nombrar su Comité Conciliador. Los trabajadores, a través de sus asociaciones, al igual que los patronos, están facultados para nombrar representantes o asesores que vigilen el procedimiento y hagan la defensa de sus intereses de grupo; no pueden participar en el periodo conciliatorio, a efecto de impedir que influyan en el ánimo de las partes y sea natural y libre cualquier acuerdo. De no existir conciliación el tribunal actúa en calidad de árbitro sujeto al procedimiento establecido en los artículos 1003 a 1021 del Código de Procedimientos Civiles.

Tanto en Bélgica como en Luxemburgo el Ministerio del Empleo y Trabajo mantiene un cuerpo de funcionarios especiales llamados "conciliadores sociales" que pueden intervenir extrajudicialmente en un conflicto ya sea de oficio (asuntos colectivos) o a petición de parte (asuntos individuales), sin funciones jurisdiccionales y con las siguientes atribuciones: *a*) informar acerca de los conflictos sociales de relevante importancia dentro de su jurisdicción; *b*) prevenir conflictos sociales de los que tengan conocimiento y seguir con atención profesional toda declaración, evolución y conclusiones a las cuales lleguen las partes; *c*) desempeñar cualquier función conciliatoria que les asigne el ministerio; *d*) mantenerse en contacto permanente con las organizaciones profesionales y con los inspectores e interventores sociales del gobierno; y *e*) emitir, a requerimiento del ministerio, informes relativos a la marcha de las relaciones de trabajo dentro de cualquier industria.

Respecto de la legislación holandesa, el Ministerio de Asuntos Sociales y Seguridad Pública del gobierno de este país ha establecido unos "comités de conflictos" similares a los de la legislación alemana,

pero sin el carácter de primera instancia, sino simplemente con funciones conciliatorias, ya que al igual de lo ocurrido en Alemania en los primeros años de la pos-guerra, no se ha tenido confianza en el arbitraje y se ha preferido sean por sí solos los sectores profesionales quienes decidan sus controversias, con la mínima intervención de las autoridades laborales. La realidad es que en este país no existe propiamente un código del trabajo sino leyes especiales sobre materias concretas cuya aplicación ha dado los mejores resultados tanto en conflictos individuales como colectivos. Por ejemplo: desde los años setenta la Ley para la Fijación de Salarios la aplica el ministerio; la Ley de Consejos de Empresa incluye un capítulo para la solución interna de diferencias laborales; una ley especial regula muchos de los aspectos relacionados con el desempleo y los despidos colectivos.

De ahí que todo conflicto que no tenga solución conciliatoria debe tramitarse ante los jueces de distrito del trabajo, tribunales de una sola instancia que dictan sus resoluciones conforme a criterios de estricto derecho. Por esta razón son los consejos de empresa quienes intervienen en la mayor parte de los problemas individuales o colectivos que se presentan, con facultades legales expresas. Si por alguna circunstancia no es aceptada la resolución pronunciada, el o los afectados podrán acudir a la vía judicial, una vez concluida la mediación que hubiere operado. En caso de presentarse una demanda ante el juez de distrito, la parte reclamante deberá informar respecto de su inconformidad a la Comisión de Industria del Estado, con el fin de que este organismo remita al juez la documentación de que disponga sobre el conflicto, que servirá de antecedente a esta última autoridad judicial. De no recibirse tal información, "el juez [expresa la disposición legal] pronunciará su fallo bajo la sujeción exclusiva a las normas legales".

Toda resolución judicial puede ser recurrida ante el Tribunal de Justicia, autoridad que distribuye sus funciones en un cuerpo de jueces auxiliares las reclamaciones presentadas. Las sentencias que pronuncia se denominan "decisiones" y deben publicarse en el *Staatsblad* (boletín judicial propiamente dicho) con el fin de que adopten el carácter de resoluciones definitivas. Esta misma autoridad se encarga de dar a conocer las directrices que en materia laboral dicta el Consejo de la Unión Europea para su observación rigurosa por los comités de empresa, la Comisión de Industria y los jueces de distrito.

IV. DINAMARCA

Este país reestructuró sus tribunales de trabajo en 1973, con objeto de ajustarlos a los acuerdos adoptados por la entonces Comunidad Económica Europea. La ley respectiva se promulgó el 13 de junio de este año e incluye dieciséis capítulos, de los cuales se expone un breve resumen al ser peculiares y propias de esta nación las normas legales de la relación de trabajo.

1. *Composición de los tribunales del trabajo*

Se integran con tres jueces titulares y sus respectivos suplentes; uno de ellos debe fungir como presidente por un periodo de dos años. Su nombramiento lo hace el Ministerio de Economía y Asuntos Sociales, seleccionando a los candidatos de propuestas hechas por las siguientes agrupaciones: *a)* Confederación Nacional de Trabajadores; *b)* la Federación Nacional de Sindicatos; *c)* las federaciones de trabajadores agrícolas; *d)* los directivos de las cajas de ahorro; *e)* las instituciones bancarias y de seguros; *f)* las asociaciones de dirigentes y funcionarios técnicos (personal de confianza de las empresas), y *g)* las asociaciones de empleados públicos. Las tres primeras organizaciones pueden presentar cuatro candidatos titulares y siete suplentes; las demás, con excepción de los empleados públicos, tres titulares y seis suplentes, esta última, dos titulares y cuatro suplentes.

Igual sistema se sigue para la composición del Tribunal Nacional del Trabajo, integrado con doce jueces titulares y veintiocho suplentes, tres vicepresidentes y un secretario, estos tres últimos nombrados directamente por el ministerio, con la salvedad de que sólo las confederaciones nacionales sindical y patronal pueden proponer candidatos (tres por cada puesto con sus respectivos suplentes).

2. *Jurisdicción*

Los tribunales del trabajo se encuentran distribuidos en cada uno de los distritos judiciales sin perjuicio de establecerlos en determinadas zonas territoriales. Debido a la rigurosa competitividad de sus funciones se integran con "jueces calificados" (así se les denomina) seleccionados de un grupo de aspirantes que hayan hecho la carrera judicial y presentado sus respectivos exámenes, cuya honorabilidad se mantiene vigilada, al igual que la actualización de sus conocimientos.

Dos dependencias administrativas podrían considerarse complementarias de la jurisdicción, pues de presentarse demandas relacionadas con el empleo, los seguros sociales y las cajas de ahorro, el presidente del tribunal distrital examina previamente la reclamación y de corresponder a cualquiera de estas materias debe enviar el expediente formado al Servicio Nacional de Empleo o a la Junta Nacional de Trabajo, siempre que la acción intentada deba tener una solución económica exclusiva por cuanto el Tribunal sólo debe atender controversias jurídicas. Existe un Reglamento de Prestaciones en el cual se apoyan estas dependencias para examinar la administración y financiamiento del seguro de desempleo, problemas de vacaciones pagadas, nivelación de salarios, pago de indemnizaciones derivadas de riesgos profesionales y medio ambiente de trabajo.

3. *Competencia*

Estos tribunales conocen de: *a)* infracción de acuerdos principales adoptados por las federaciones nacionales de sindicatos y de empleadores, ya sea en convenciones colectivas, en reglamentaciones internas de cumplimiento obligatorio o en acuerdos análogos, incluida la interpretación jurídica que deba darse a cada uno de ellos; *b)* infracción de convenciones colectivas o de condiciones de trabajo y salarios (casi han desaparecido las contrataciones individuales y la mayor parte de éstas se rigen por el régimen civil de prestación de servicios); *c)* legalidad de una acción colectiva respecto de la cual hubiere preaviso ya sea de los representantes sindicales o de los representantes patronales; *d)* declaración de existencia o inexistencia de un convenio colectivo cuando exista irregularidad en su cumplimiento; *e)* legalidad de una acción colectiva iniciada por los sectores obrero o patronal en los casos en que se esté discutiendo una convención colectiva y no haya incluido dicha discusión (por ejemplo, el planteamiento de un movimiento de huelga), y *f)* la falta de acuerdo en alguna otra cuestión de interés laboral siempre que el tribunal consienta en intervenir para dilucidar un conflicto específico.

4. *La conciliación*

Es también obligación del tribunal distrital una vez recibida una demanda citar a las partes para llevar a cabo lo que en el derecho danés se denomina "sesión preparatoria" destinada a encontrar soluciones conciliatorias a cualquier conflicto antes de proceder al trá-

mite judicial. Se trata de un característico procedimiento de conciliación que con anterioridad no existía y en el cual se permitan toda clase de proposiciones y objeciones, mismas que quedan asentadas en actas. La finalidad de esto último es que en cualquier estado de un juicio si los interesados desean volver a la conciliación se abra un periodo de espera que evite la prosecución del juicio.

5. *Del arbitraje profesional*

Trabajadores o patronos pueden solicitar la intervención de la Comisión Nacional de Arbitraje, autoridad que en Dinamarca tiene facultades legales para el conocimiento de conflictos colectivos y dictar resoluciones obligatorias en conflictos individuales aun cuando el trabajador haya intentado ya cualquier acción legal. Esta comisión es de carácter tripartita y se integra con un representante de la autoridad administrativa, uno de los trabajadores y otro de los patronos. En asuntos colectivos sindicatos y patronos pueden recurrir los dictámenes pronunciados por la comisión.

6. *Huelgas*

A partir de 1973 es obligatorio en Dinamarca tanto para sindicatos como para empleadores anunciar ante las autoridades del trabajo la intención de llevar a cabo una huelga o el intento de un cierre patronal. Al presentarse el aviso se inicia un procedimiento especial cuyo propósito es evitar uno y otro planteamiento legal. Se cita a una audiencia conciliatoria en la cual los jueces del tribunal escuchan a las partes, aceptan constancias probatorias y, en caso de admitir el arbitraje, comprometerse a la aceptación del dictamen que se produzca. De no aceptarse el procedimiento, la autoridad se abstiene de intervenir y deja que las partes por sí mismas den solución a sus diferencias, independientemente del tiempo que tal entendimiento se lleve; la autoridad sólo interviene administrativamente para guardar el orden público.

V. ESPAÑA

La organización y reglas de competencia de los tribunales españoles del trabajo se encuentra sujeta a la Ley Orgánica del Poder Ju-

dicial de este país para formar parte del mismo dichos tribunales. Se les denomina "de lo social" y están distribuidos en cuatro niveles: 1. Juzgados de lo social de primera instancia; 2. Salas de los tribunales superiores de justicia que funcionan en cada entidad autónoma y conocen de recursos; 3. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con atribuciones específicas, y 4. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo. La jurisdicción en los dos primeros niveles es exclusivamente autonómica; la de los segundos, nacional, aun cuando la estructura judicial obedece a un interés común. La intensa labor que sobre la materia ha desplegado el Tribunal Constitucional tanto en lo laboral como en el campo de la seguridad social así lo confirma.

Los juzgados de lo social son aquellos órganos que en única instancia toman conocimiento de todas las demandas derivadas de violaciones a los contratos de trabajo, individuales o colectivos, al igual que asuntos concernientes a la seguridad social. Son además organismos unipersonales cuya competencia territorial se extiende a las provincias. Su residencia se encuentra en la capital de cada provincia sin perjuicio de la existencia de dos o más juzgados si las exigencias de trámite procesal lo requieren. La jurisdicción puede ampliarse a otras provincias, aunque siempre dentro de la misma comunidad autónoma cuando la actividad de algún grupo de trabajo se desarrolle en varias de ellas.

En cada autonomía se encuentra en funciones un tribunal superior de justicia y formando parte de dicho tribunal funcionan salas de lo social (una o varias), cuya competencia comprende: *a*) controversias que afecten intereses de trabajadores o empresarios que por su naturaleza corresponda conocer a los jueces de lo social; por ejemplo: conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, tutela de la libertad individual, derechos fundamentales del trabajador o libertades públicas (caso de los servicios públicos). En otras palabras, procesos cuyo ámbito de afectación rebase la competencia jurisdiccional del juez; *b*) recursos de suplicación y de queja que se susciten entre los jueces de su jurisdicción, y *c*) conflictos de competencia de cualquier tipo con juzgados de distinta materia, cuando intervienen autoridades de diverso ramo y siempre que no se trate de cuestiones administrativas.

La Audiencia Nacional contempla una jurisdicción especial al conocer con exclusividad en el ámbito territorial de la nación, de controversias que puedan afectar a grupos de trabajadores o empleados cuyas actividades se encuentren ubicadas en dos o más entidades

autonómicas. Se trata de procesos de índole colectiva que por su importancia alcanzan proyección nacional o afectan intereses de varias comunidades de trabajo. Puede decirse en rigor que esta sala realiza actividades similares a las de las salas a las que se ha otorgado competencia específica como lo son las del orden civil o penal, pero cuya función corresponda a cuestiones de relación laboral de interés en todo el territorio español.

De acuerdo con la composición del Tribunal Supremo de España la Cuarta Sala de lo Social conoce de los siguientes conflictos: 1. Recursos de casación tanto ordinarios como de unificación de doctrina y recursos de queja; 2. Recurso de revisión contra sentencias dictadas por los juzgados o tribunales del orden social; 3. Asuntos de competencia en materia de jurisdicción social.

Tres son las reglas de competencia territorial. La primera comprende conflictos individuales de trabajo. El juez competente es el del lugar de prestación del servicio o el del domicilio del demandante. Si son diferentes los lugares de dicha prestación de servicios el trabajador podrá elegir entre el juez de su domicilio o el del lugar donde haya sido celebrado el contrato de trabajo. La segunda regla faculta a los tribunales superiores autonómicos el conocimiento de cuestiones relacionadas con la elección de representantes sindicales así como asuntos de responsabilidad sindical o patronal. La tercera regla incluye el despacho de los llamados "conflictos de estricto orden colectivo" y de impugnación de convenciones colectivas que por su naturaleza deban ser resueltas por el juzgado o tribunal en cuya jurisdicción tenga asiento el sindicato o la asociación patronal impugnante.

Al procedimiento lo norman, por un lado, la índole de la iniciativa o postulación formuladas en toda reclamación judicial y toda actuación judicial destinada al impulso u ordenación procesales; por otro, la comunicación permanente de la autoridad judicial con las partes para darles a conocer las resoluciones pronunciadas en el juicio. Se ha fijado un tiempo hábil dentro del cual deban llevarse a cabo las actuaciones, contado en día y horas hábiles. La previa y oportuna presentación de escritos y documentos se estima necesaria para activar el procedimiento, pues el examen de los mismos debe hacerse en plazo perentorio so pena de incurrir en sanciones tanto interesados como autoridades. Por otra parte, la permanente comunicación a la cual se alude evita toda confusión procesal que pueda afectar sus intereses.

La comunicación es implícita del derecho a la tutela judicial, por cuyo motivo su omisión o realización defectuosa coloca a las partes en situación de indefensión siempre que esta indefensión no sea resultado del desinterés, pasividad o negligencia del interesado, independientemente del defecto comunicatorio del acto o resolución judiciales. Ha cobrado tal interés la comunicación que el órgano judicial se encuentra obligado: 1. A exigir cuantas veces sea necesario la comparecencia de las partes en el local de la magistratura; 2. A notificar por agente judicial y en el domicilio señalado por las partes para cualquier auto importante; 3. A llevar a cabo una notificación por medio postal con acuse de recibo sólo en casos de excepción, y 4. La notificación por edictos responde a modalidades de carácter supletorio e igualmente en casos de excepción.

En tiempo reciente se han implantado diversos procedimientos especiales debido a la naturaleza propia tanto de nuevas instancias que han surgido en el ámbito laboral como a la exigencia de la pronta resolución en ciertos conflictos que lo ameriten, ya que de no actuarse con prontitud resultaría ineficaz la administración de justicia (huelgas, suspensión patronal del trabajo, accidentes graves, etcétera). A ello se debe que en el procedimiento laboral español se haya ampliado la oralidad en los juicios de trabajo, al igual que la aceleración de algunas fases del proceso.

VI. FRANCIA

Reestructurados en la década de los años cincuenta los llamados *Conseils de Prudhomes*, organismos encargados propiamente de una función conciliatoria previa a cualquier juicio laboral, es hasta el momento en que una controversia obrero-patronal se encuentra en "punto muerto" conforme lo expresa la legislación francesa, que interviene la autoridad judicial para resolverla. Cabe aclarar que estos consejos conocen con exclusividad de conflictos individuales y algunos colectivos que no tengan carácter económico, tampoco de emplazamientos a huelga o en la realización de paros patronales.

Los consejos son tribunales permanentes que se crean por decreto del Estado a solicitud del Ministerio de Justicia y del Trabajo cuando las exigencias o requerimientos de una región o de una ciudad lo ameritan. Su composición es bipartita al intervenir funcionarios particulares en representación de los trabajadores y de los empleadores. Su composición varía entre dos y doce personas (una a seis por cada

sector) que son electas tratándose de los trabajadores en asambleas sindicales o de grupo o nombradas directamente por los empresarios o las asociaciones patronales, según la preferencia de cada empleador. La administración pública sólo interviene en la convocatoria de integración respectiva para asignar lugar, día y hora de las reuniones electorales así como en la formación de las listas electorales utilizadas para la selección de candidatos que deban integrar cada consejo. Los representantes electos duran en su función seis años.

Su calidad de tribunales permite la solución de los conflictos laborales de su competencia mediante un breve procedimiento, de preferencia oral y sin perjuicio de hacer el estudio de las pruebas presentadas por las partes, ofreciendo a éstas un proyecto de solución que pueden aceptar o rechazar libremente. Instalado el consejo con el número de representantes que hayan sido seleccionados (dos mínimo por cada sector en regiones de escasa población), al recibir una reclamación debe proceder a citar a una audiencia dentro de la cual, de ser posible, debe instruirse todo el proceso respectivo. La técnica de conciliación conforme a los lineamientos legales consiste en escuchar previamente a las partes y recibir pruebas de inmediata apreciación con el fin de evitar toda demora en su sustanciación. Concluido este breve periodo de instrucción —si así se nos permite llamarlo— se dicta la opinión correspondiente de manera que no suscite la idea de juicio, pues éste corresponde a un juez instructor que interviene después si las partes no están de acuerdo con dicha opinión y prefieren someter el conflicto en la vía jurisdiccional.

La característica de la conciliación estriba en el hecho de que si la aceptan las partes el trámite posterior es obligatorio y éstas deben concurrir ante el consejo las veces que lo solicite bajo pena de sanción. La pretensión del legislador francés ha sido la solución conciliatoria en el mayor número de conflictos, salvo aquellos casos en que por diversas razones resulte del todo imposible el acuerdo, pues de esta manera se reduce el número de juicios a tramitar por los órganos jurisdiccionales. La reglamentación procesal de la conciliación comprende dos fases: en la primera las partes pueden llegar a un convenio sin la intervención de los miembros del consejo, el cual sólo lo sanciona para su validez legal. En la segunda existe resolución a título de amigable composición.

Toda convención colectiva debe incluir una cláusula en el sentido de que cualquier beneficio individual o de grupo consecuencia de un acuerdo conciliatorio se extenderá a trabajadores que realicen

una actividad similar. Ahora bien, como algunos conflictos colectivos, según se ha dicho, no permiten conciliación, la ley francesa ha creado una nueva institución, *la mediación*, por medio de la cual se puede llegar a una solución, sistema hoy extendido a otros varios conflictos por la bondad de sus resultados en realidad excepcionales como se ha comprobado en la práctica. La razón de tan extraordinario hecho estriba en que este sistema carece de la rigidez del arbitraje obligatorio.

El procedimiento ante el mediador incluye asimismo dos fases: en la primera dicho funcionario reúne toda la documentación indispensable para el estudio del conflicto, haya sido o no presentada por las partes interesadas; al efecto tiene las facultades requeribles sancionándose a la parte, institución o persona privada que se niegue a presentar la documentación solicitada. En la segunda fase el mediador convoca a las partes a exponer sus puntos de vista sin necesidad de audiencia, y después de escucharlas dispone de un término de quince días para dictar una recomendación sin entrar en el fondo jurídico del conflicto. Puede sugerir determinada solución o recomendar la vía jurisdiccional en asuntos relacionados con la legitimidad de las reivindicaciones laborales que procedan o en el caso de imposibilidad financiera de una empresa, ya que en ambas situaciones sólo la autoridad judicial se encuentra facultada para resolver.

Las partes pueden aceptar o rechazar dentro de un término de ocho días la recomendación del mediador. En el primer caso este funcionario levanta un acta de lo instruido de igual valor a un acta de conciliación legitimada por un consejo. En el segundo, los interesados pueden acudir de común acuerdo al arbitraje, pues queda definida, según se informa, la naturaleza del conflicto y su repercusión en el orden social. El objeto es impedir todo estado de indefinición en perjuicio de trabajadores y patronos. Gracias a este esfuerzo innovador en Francia continúa el arbitraje sin aceptación, reminiscencia de cuando se les instituyó como obligatorio.

Un nuevo libro (el V) del Código de Trabajo de 1981 reglamenta los conflictos laborales (artículos L-511 a L. 532-1), con la particularidad de que las cuestiones de orden administrativo, civil o represivo (penales) las envía el funcionario judicial que recibe la reclamación a la jurisdicción correspondiente, por lo que en ocasiones actúan en colaboración dos jurisdicciones en el mismo juicio. Toda demanda laboral, no obstante esta situación procesal, debe interponerse ante el juez de lo social quien instruye la primera instancia en iguales términos a como lo hacen los jueces civiles y penales, ya que todos

funcionan formando parte del Poder Judicial, y no existen en ellos diferencias procesales específicas. Concluida la instrucción se dicta la sentencia respectiva.

De existir inconformidad en las partes se admite la apelación ante el Tribunal de lo Social. Este tribunal está integrado sólo por jueces profesionales y salas, cada una de las cuales elabora sus propias reglas por medio de instructivos en los cuales se dan a conocer las reglas de competencia, cuales son: a) los conflictos de orden económico quedan sujetos a la cualificación jurídica que de ellos haga el tribunal; b) los despidos por causa económica no se interponen ante el juez ordinario sino en forma directa ante el tribunal; c) las reclamaciones respecto de la validez en decisiones administrativas es competencia de la jurisdicción administrativa; d) la falta de probidad que amerite separación del trabajador sin indemnización debe tramitarse ante el juez de primera instancia de lo penal, y e) el Tribunal de Apelación se encuentra facultado para pronunciar jurisprudencia.

Finalmente, existe un "procedimiento de urgencia" con práctica de una sola audiencia especial aplicable a determinados conflictos que implique choque de criterios de interpretación, o aquellos que exijan por su naturaleza atención inmediata (prevención de riesgos, por ejemplo). Las impugnaciones se ventilan ante la Corte de Casación cuando se trata de infracciones a la ley. La sección de lo social de este cuerpo colegiado es la encargada de resolverlas, debido a la ausencia de tribunales especializados en el segundo y tercer niveles de la estructura judicial. Ello se compensa con las facultades concedidas a los *Conseils de Prudhomes* ante la conveniencia de que sean éstos, en la mayor parte de los casos, quienes con base en su composición tripartita y en ausencia de jueces profesionales resuelvan cada problema social.

Los principios rectores del procedimiento laboral francés lo constituyen el abandono actual, dentro de lo factible, de los imperativos procesales usuales y la exigencia tanto obrera como patronal de la rápida tramitación de cualquier controversia; de ahí que se prefiera la decisión propuesta por un consejo a las actuaciones judiciales ante cualquier tribunal.

VII. GRAN BRETAÑA

El procedimiento laboral inglés presenta el sistema más singular de la Unión Europea. Ante los problemas económicos de la década

de los años setenta el Parlamento se dio a la tarea de revisar no sólo sus leyes del trabajo sino crear un conjunto de organismos con funciones especiales, en los que se implantó una serie de prácticas procesales para la solución de los conflictos individuales y colectivos, con el fin de adecuarlos a los usos tradicionales que en materia jurídica han imperado en este país desde hace siglos, no sólo en su tramitación sino en las soluciones más útiles y prácticas requeridas. Ha sido característica del gobierno inglés que en materia de controversias laborales debe dejarse a trabajadores y empleadores plena libertad para resolverlos con la menor participación de las autoridades, al intervenir éstas únicamente en aquellos casos en que ambas partes lo solicitan y aceptan sujetarse a las determinaciones que se adopten.

En materia judicial varias han sido las comisiones con función jurisdiccional creadas con este propósito. Dichas comisiones se dedican a conocer los problemas obrero-patronales que se presentan antes de que intervenga cualquier tribunal debido al hecho antes apuntado. Los tribunales del trabajo tienen en realidad escasa actividad si se compara ésta con la de los tribunales civiles, penales o administrativos del mismo nivel, presentándose idéntica situación en el Tribunal Nacional de Relaciones de Trabajo encargado de la revisión de las decisiones adoptadas por aquéllos, ya que en otro ámbito de competencia interviene con autonomía de funciones el Tribunal Nacional de Procedimientos Sumarios del que forman parte la Junta de Arbitraje Laboral y las comisiones mixtas de Arbitraje y Conflictos de Trabajo. A estos organismos corresponde el conocimiento de los emplazamientos a huelga y el cierre patronal, al igual que un procedimiento disciplinario previo al desempleo y el cumplimiento de prestaciones en materia de seguridad social.

Constituyó un triunfo de las federaciones sindicales el obtener que no fuesen tribunales del orden civil los competentes para resolver conflictos colectivos derivados del régimen de pensiones y del régimen jurídico de sindicatos y asociaciones profesionales a los que se estimaba como simples asociaciones civiles. En la actualidad es la Comisión Mixta de Pensiones Profesionales la que conoce de estos problemas, y son comisiones especiales las que intervienen en asuntos de titularidad de contratos colectivos de trabajo y asuntos intersindicales, siempre que las controversias correspondientes se encuentren relacionadas o deriven de disposiciones del Código de Relaciones de Trabajo.

Dieciséis capítulos incluye este moderno código. El sólo enunciado de los mismos y alguna aclaración adicional permitirá el conocimiento de la práctica laboral vigente, a la cual están sujetos hoy los tribunales obreros de Gran Bretaña:

- I. Responsabilidades obrero-patronales.
- II. Políticas de empleo (planificación, utilización de la mano de obra, reclutamiento, selección de trabajadores, movilización de éstos, etcétera).
- III. Formación profesional y obligaciones patronales al respecto.
- IV. Remuneraciones (en jornada dividida en horas hábiles, a destajo, por especialidades, supresión del tiempo extraordinario, pago de vacaciones, pensiones e indemnizaciones de seguridad social, etcétera).
- V. Condiciones generales de trabajo (incluidas en reglamentos interiores de trabajo e instructivos de seguridad).
- VI. Información, comunicaciones de trabajo y consulta.
- VII. Negociación colectiva (obligación de llevarla a cabo en todos los casos de conflicto y convenciones colectivas).
- VIII. Registro de sindicatos y facultades de representación (en la elección de representantes, distribución de funciones, derechos y obligaciones de los trabajadores, calificación en caso de impugnaciones, coordinación de federaciones y confederaciones, elección de comités de empresa, etcétera).
- IX. Reclamaciones y conflictos (presentación de quejas ante los comités de empresa antes de iniciar cualquier procedimiento judicial; procedimiento al que debe sujetarse dicha comisión hasta dictar resolución; aplicación de sanciones por faltas reglamentarias u otras acciones sancionables).
- X. Del Tribunal Nacional de Relaciones de Trabajo. Organización y funciones; integración; actuaciones; normas procesales básicas (otras, incluidas las reglas nacionales de tramitación de conflictos).
- XI. De la Comisión de Arbitraje y Conflictos de Trabajo (competencia, funciones, responsabilidades, etcétera).
- XII. De los tribunales de trabajo (sumario destinado a la resolución de controversias individuales). En fecha reciente se ha creado una Comisión de Igualdad Social, incorporada a asuntos de trabajo con facultades jurisdiccionales. (Esta comisión es la encargada de actualizar y poner en vigor los convenios sobre resoluciones generales en materia laboral de la actual Unión Europea, en particular las relacionadas con los traba-

jadores migrantes y la igualdad de derechos ante los tribunales del trabajo.) Una Comisión Mixta más para la Formación Profesional coordina actividades con el consejo respectivo de la citada UE.

Los autores que han estudiado el procedimiento laboral inglés estiman que constituye un régimen de solución equitativa de los conflictos que deja en primerísima instancia a las partes todo entendimiento en cualquier problema obrero-patronal, ya que nadie mejor que ellas tiene interés en atenderlo. Por esta razón deben ser los comités de empresa quienes conozcan en la vía conciliatoria tanto las reclamaciones individuales como las colectivas, excepción hecha, como se ha indicado, de los conflictos de huelga y cierres patronales. De esta manera, son a su vez las comisiones mixtas quienes en primer término proponen solución a todos los conflictos económicos y jurídicos, y sólo en caso de no aceptarse las recomendaciones propuestas pueden las partes acudir a los tribunales cuyos juzgadores intentan asimismo la conciliación antes de acudir al arbitraje.

El dictamen que pronuncia el juzgador admite revisión, pero toda sentencia en esta etapa del proceso es inapelable. Por esta razón, los trabajadores y los sindicatos no son proclives a dirimir sus controversias por la vía judicial. La solemnidad de los actos procesales, así como la rigidez de los fallos pronunciados, los alejan de esta instancia; por ello prefieren llegar a una convención que satisfaga sus intereses aun cuando en algunas ocasiones se prolonga ésta.

VIII. ITALIA

A mediados de la década de los años setenta se promulgó en este país una Ley de Procedimiento en Materia de Conflictos Individuales y Colectivos, cuyo contenido se extiende en un primer nivel al tratamiento procesal de las relaciones de trabajo asalariado privado que no sean inherentes a la explotación de una empresa, a las controversias derivadas de contrataciones para el trabajo agrícola, de aparcería o de coparticipación agrícola y de arrendamiento de tierras para el cultivo, al considerarse trabajador al arrendatario que labora dichas tierras bajo condiciones especiales. La única excepción son los contratos agrícolas en que intervienen las cámaras agrícolas, empresas industriales incorporadas a éstas y explotadores del campo en

general que no sean *cultivadores*, o sea, personas propietarias de tierras que no las trabajan.

En el segundo nivel se ubica a las relaciones de empresa, la representación comercial y cualquier colaboración individual o prestación de servicio que tenga carácter subordinado. Y en el tercer nivel se encuentra reglamentada la relación de trabajo en empresas paraestatales u *organismos públicos* —como los llama la Ley— “que efectúen exclusiva o esencialmente una actividad económica”. Es independiente el trato dado al sector integrado entre nosotros por los trabajadores al servicio del Estado sujeto en Italia a una ley y competencia jurisdiccional distinta (artículo 409).

Compete la primera instancia a un “juez de circunscripción” en funciones de magistrado unitario cuya jurisdicción se extiende a determinado espacio territorial. Al surgir cualquier tipo de conflicto y acudir al juez, la parte que promueve debe acreditar que la relación de trabajo ha tenido lugar dentro de la zona territorial respectiva aun cuando el contrato se hubiese celebrado en lugar distinto. El motivo de esta determinación estriba en el hecho de que muchas empresas italianas son favorecidas en la actualidad con ciertos beneficios fiscales si llevan a cabo instalaciones industriales en zonas de nula actividad productiva, como ocurre con el *Mezzogiorno* (región central de Italia).

La contratación de servicios por regla general se lleva a cabo en el lugar de asiento de las actividades mercantiles después de dar al personal que se contrata la conveniente capacitación profesional. Existe entre tanto una relación de trabajo de carácter temporal sujeta al resultado de los exámenes que se practican al aspirante a trabajador. En estos casos la ley otorga competencia al juez del lugar donde se vayan a presentar los servicios, con el fin de evitar gastos innecesarios al trabajador en caso de presentarse un conflicto, pues debe darse preferencia en estos nuevos centros de trabajo a los vecinos del lugar. El juez debe por lo mismo hacer una revisión previa de toda demanda no sólo para establecer su competencia sino para revisar también cualquier irregularidad en la presentación.

De existir alguna deficiencia en el escrito de reclamación se le indica al demandante que la corrija. De resultar necesaria la revisión de documentos que por disposición legal deben encontrarse en posesión de las partes se exige a éstas su exhibición para que obren en autos y marche el procedimiento. Podrá admitir medios de prueba que sirvan de apoyo al juicio, excepción hecha del “juramento decisorio” (prueba confesional), que debe anunciarse desde la inicia-

ción del juicio. Y de estimarlo necesario podrá examinar a los testigos en el lugar de trabajo y asistirse de técnicos que le faciliten la comprensión del conflicto.

En los contratos colectivos, sindicatos y patronos podrán aceptar cláusulas compromisorias con el fin de que sean árbitros y no jueces quienes resuelvan determinado tipo de controversia. A esta forma de procedimiento se ajustan las violaciones al reglamento interior de trabajo y la interpretación de algunas condiciones de trabajo. Sin embargo, si las partes no admiten el arbitraje pueden acudir directamente al juez laboral sin tomarse en cuenta para la prescripción el periodo durante el cual se hubieren hecho las gestiones arbitrales. Por otra parte, el laudo arbitral carecerá de validez cuando se hayan infringido disposiciones impositivas de la ley o de los contratos colectivos.

La amigable composición sólo es admisible en conflictos individuales y se tramita en forma similar al arbitraje; esto es, las partes deben ponerse de acuerdo en aceptar la intermediación de un funcionario del Ministerio del Trabajo designado al efecto, sin perjuicio de rechazar la opinión que éste proponga y acudir al juez competente; eso sí, haciéndole conocer el proceso de conciliación o arbitral que se hubiere intentado. El juez podrá sugerir nuevo acuerdo una vez examinadas las pretensiones de las partes interesadas.

Durante el procedimiento de primer grado está permitida la interposición de recursos ante el tribunal de segundo grado. Se permite asimismo la oralidad en determinadas actuaciones para lograr celeridad en el juicio. La duración del periodo de instrucción no debe superar el término de dos meses (tres en caso de presentarse apelación de sentencia). El recurso ordinario debe intentarse dentro de los tres días siguientes al conocimiento del acuerdo o diligencia que se impugne, la apelación en un término de cinco días, todos hábiles. El tribunal de trabajo que reciba unos u otra dispone de diez y veintiocho días, respectivamente, para dictar resolución. A la audiencia en la que se ventile el recurso deberán concurrir las partes.

IX. IRLANDA

Al igual que los demás países de la Comunidad Europea, Irlanda reformó su Ley de Relaciones de Trabajo en 1977, no sólo para modificar varios conceptos sino para dar a los tribunales laborales una nueva orientación que abarcó su organización interna, su com-

posición, su competencia y su funcionamiento. Se comentan en forma breve las disposiciones más importantes.

1. *Competencia objetiva y legitimación*

Los tribunales de trabajo conocen tanto de conflictos individuales como algunos colectivos, en particular los relacionados con violación a las condiciones de trabajo. Los conflictos de huelga, los de carácter económico y los de trascendencia política son competencia de organismos judiciales diversos que por medio de otros instrumentos procesales se dedican a su conocimiento y resolución. Recibida la demanda, el tribunal de trabajo, de composición tripartita, examina la queja y cita a las partes, al igual que a los testigos propuestos, a una audiencia en la que escuchará sus respectivas exposiciones orales.

Estimada fundada la queja, si el tribunal encuentra irregularidades en su planteamiento o alguna violación al contrato de trabajo, indica a la parte que corresponda, que proceda a corregir las primeras o al empleador, que repare de inmediato las segundas, con apercibimiento de sanción si no lo hacen. Si lo requerido es sólo una consulta, puede solicitar al sindicato o al representante de una categoría o grupo de trabajadores, o en su caso al representante patronal, que procedan a desahogarla antes de iniciar el juicio. Realizado el análisis previo del conflicto, si éste se reduce al cumplimiento de las condiciones de trabajo o a la interpretación de alguna cláusula contractual, dispone lo necesario para corregir la anormalidad, con facultad hasta de modificar el texto de la misma, para impedir futuras interpretaciones equívocas.

Sindicatos y patronos pueden solicitar al tribunal la interpretación de textos confusos sin necesidad de presentar reclamación, indicando haber cumplido con la conciliación interna sin haber llegado a un entendimiento. Por regla general, son circunstancias excepcionales no previstas al discutir un contrato de trabajo las que llevan a esta forma particular de resolver una controversia que no requiera de intervención judicial procesal expresa. En estos casos el tribunal actúa como árbitro y el dictamen que produzca tiene carácter obligatorio para las partes. De considerarlo de interés el tribunal puede incluir en su dictamen alguna otra cuestión concreta que se relacione con el conflicto, aclarando el motivo de su intervención al respecto.

La inconformidad con las sentencias de los tribunales regionales se interpone ante el Tribunal Superior del Trabajo compuesto de

varias salas y dirigido por un presidente. Cada sala se integra con cuatro o seis miembros titulares según la naturaleza de los asuntos que le competen, presididos por un funcionario del Estado.

2. *Examen del conflicto*

Concluida la instrucción, el tribunal regional, lo mismo que el de revisión, podrá examinar en sesión privada o pública, según lo determinen las constancias procesales. De estimar necesaria la práctica de una diligencia aclaratoria de cualquier índole, procede a su desahogo con intervención de las partes. En estas nuevas diligencias, similares a las de *mejor proveer* del procedimiento laboral mexicano, el tribunal podrá nombrar asesores técnicos que le auxilien, facultados éstos inclusive para actuar como conciliadores cuando se certifique la existencia de situaciones de evidente violación o contradicción. De esta manera, tanto los tribunales regionales como las salas del Tribunal Superior utilizan de hecho medios supralegales de negociación que pueden conducir a soluciones dentro del juicio o al afianzamiento de las determinaciones finales que se adopten.

3. *Juntas de arbitraje de servicios públicos*

En materia de reclamaciones del personal de los servicios públicos la ley dispone la formación de juntas de arbitraje integradas con un representante de los trabajadores y otro de la dependencia de la administración pública que corresponda, presididas por un miembro del parlamento irlandés. A los representantes los selecciona el Tribunal Superior del Trabajo de unas listas integradas de manera democrática y conforme a un riguroso sistema de selección.

4. *Cuerpo de conciliadores*

El propósito legal y social del parlamento irlandés ha sido evitar a lo máximo la presentación de conflictos que según expresión de las autoridades "empantanen en lugar de resolver las relaciones de trabajo". Por este motivo, se ha preferido la conciliación en cualquier Estado de un juicio, aun después de dictada una sentencia, si las partes prefieren llegar a un arreglo en lugar de cumplimentarla. Este ha sido el fundamento en Irlanda para crear un cuerpo de funciona-

rios conciliadores cuya función se encuentra reglamentada por el Ministerio de Trabajo y quienes, cuando trabajadores o empleadores lo solicitan, intervienen en la solución de problemas de trabajo, en particular los relativos a jornadas, descansos o vacaciones, cuestiones de índole administrativa más que jurisdiccional. Debe aclararse que la fase conciliatoria se admite hasta antes de ser dictada resolución definitiva en un juicio por el tribunal superior. Es tan experto este cuerpo de conciliadores que según estadísticas oficiales un porcentaje bastante aceptable de conflictos han tenido solución a través de su intervención.

Concluye con lo anterior el examen de las legislaciones europeas sobre sus nuevas normas procedimentales. Es indudable el avance logrado si se toma en consideración el impulso otorgado en todas ellas al sistema conciliatorio, base para el arreglo de un elevado número de controversias y conflictos. Por esta razón, debe recalcar la moderna tendencia negociadora en materia de disidencias obrero-patronales de fondo y forma; esto es, preferir la intervención bilateral a la trilateral, evitando la presencia de la autoridad administrativa en lo posible, pues deben ser los interesados directos únicamente (según lo establece el principio jurídico sustentado por la Unión Europea y aceptado por su tribunal) quienes lleguen a una satisfacción plena de sus intereses.

X. LEGISLACIÓN CONSULTADA

1. Alemania

Código de Preferencias Industriales (reforma de 26 de marzo de 1975).

Código del Trabajo (promulgado con fecha 16 de junio de 1977).

Código Social, comprende nueve libros (formación profesional, promoción de empleos, subsidios familiares, seguro social, subsidios de vivienda, ayuda a la juventud). En vigor, 01 de VIII de 1980.

Ley de Consejos de Empresa (15 de enero de 1972).

Ley Federal de Lucha contra el Trabajo Clandestino, publicada en *Bundesgesetzblatt* de fecha 27 de enero de 1982.

Ley para la Formación de un Patrimonio de los Trabajadores (vigente desde el año de 1970, pero reformada el 15 de enero de 1975).

Notificación de fecha 2 de julio de 1979 que incluye el texto refundido de la Ley de los Tribunales.

2. *Bélgica*

Código del Trabajo (reformado). Publicado con fecha 16 de agosto de 1971 en *Moniteur Belge* (periódico oficial). Incluye cinco capítulos sobre organización de los tribunales del trabajo.

Ley de Reorientación Económica, de fecha 4 de agosto de 1978. Incluye capítulo de reconciliación obligatoria para controversias sobre reglamento interior, jornada y descansos.

Real Orden núm. 179 de fecha 30 de diciembre de 1982. Incluye procedimiento sobre el ajuste del tiempo de trabajo.

3. *Dinamarca*

Ley de Tribunales del Trabajo (ley núm. 520 de 23 de diciembre de 1970 y ley núm. 317 de fecha 29 de septiembre de 1991. Esta última reformó la ley de 13 de junio de 1973).

Ley núm. 254 de fecha 4 de junio de 1980 sobre trabajo femenino.

4. *España*

Decreto-ley núm. 5 sobre Conflictos Colectivos de fecha 22 de mayo de 1975 (incluye capítulos sobre competencia y jurisdicción de tribunales, además de recursos y revisiones).

Decreto núm. 3090 sobre Políticas de Empleo, de fecha 2 de noviembre de 1972 (reformado en fecha 8 de octubre de 1980).

Estatuto de los Trabajadores (ley núm. 8 de fecha 10 de marzo de 1980).

Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (núm. 2 de fecha 3 de octubre de 1979).

Ley de Procedimiento Laboral (real-decreto núm. 1568 de fecha 13 de junio de 1980).

Real decreto núm. 5 sobre Creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de fecha 26 de enero de 1979.

Real decreto núm. 17 sobre Procedimiento de Huelga, de fecha 4 de marzo de 1972.

Real decreto-ley núm. 17 sobre Relaciones de Trabajo, de fecha 4 de marzo de 1977.

5. Francia

Ley núm. 75-5 sobre Despido por Motivos Económicos, de fecha 3 de enero de 1975 (Código del Trabajo, sección II, artículos 321 y 322).

Ley núm. 79-44 sobre Jurados Mixtos (*Conseils de Prudhommes*), de fecha 18 de enero de 1979.

Ley núm. 77-767 sobre Comités de Empresa, de fecha 12 de julio de 1977 (Código del Trabajo, artículos L-122-28(1), a 122-31, título II, sección I).

Ley núm. 73-1195 sobre Condiciones de Trabajo, de fecha 27 de diciembre de 1973 (reglamentaria del cap. 432-4 del Código del Trabajo que concede facultades a los comités de empresa).

Nuevo Código del Trabajo (promulgado con fecha 28 de enero de 1981). Véanse libro segundo sobre servicio del trabajo L-200-1 a L-265-1; libro quinto de los conflictos de trabajo, L-511-1 a L-532-1; libro sexto sobre control de aplicación de la legislación y de la reglamentación del trabajo, L-611-1 a L-63-3; y libro décimo segundo sobre comités de empresa, L-431-1 a L-431-3.

6. Gran Bretaña

Ley sobre Comisiones de Relaciones de Trabajo, de fecha 22 de noviembre de 1976 (creó el Tribunal de Apelaciones del Empleo).

Ley sobre Jurisdicción de los Tribunales del Trabajo, de fecha 12 de noviembre de 1975 (extendió la jurisdicción únicamente).

Ley sobre Relaciones de Trabajo, de fecha 31 de julio de 1984.

Ley sobre Tribunal Nacional de Relaciones de Trabajo, de fecha 5 de agosto de 1971 (ampliado con Ley sobre Derecho de Huelga de fecha 25 de julio de 1984 (cap. Acción laboral).

7. Holanda (Países Bajos)

Ley sobre Consejos de Empresa, de fecha 22 de mayo de 1981.

Ley sobre Tribunales del Trabajo, de fecha 28 de enero de 1987.

Resolución del ministro de Justicia, publicada en *Staatsblad* (periódico oficial), de fecha 14 de agosto de 1979 que modificó el régimen de procedimiento laboral y creó las comisiones colectivas de industria con facultades prejudiciales.

8. *Irlanda*

Ley núm. 16 sobre Tribunales de Trabajo, de fecha primero de junio de 1977.

9. *Italia*

Ley núm. 533 sobre Conflictos Individuales y Conflictos de Previsión y Asistencia, de fecha 11 de agosto de 1973 (de hecho, Código de Procedimientos Laborales).

10. *Luxemburgo*

Ley de diciembre de 1981 sobre procedimiento en materia de igualdad de trato a los trabajadores.

Ley de fecha 2 de marzo de 1982 sobre procedimiento en materia de despidos colectivos.

Ley de fecha 6 de mayo de 1974 sobre comités mixtos de empresa.

Reglamento ducal de fecha 12 de mayo de 1972 relativo a derechos de los inmigrantes que incluye un capítulo sobre competencia jurisdiccional de estos trabajadores.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- BARBAGELATA, Héctor Hugo, "Los límites de la flexibilidad del mercado de trabajo", *Memoria del IIRA VIII Congreso*, Universidad de Montevideo, 1987, pp. 35-67.
- BAYLOS GRAU, Antonio, *Instituciones de derecho procesal laboral*, Valladolid, Editorial Troita, 1991, pp. 623.
- BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, 1988, 627 pp.
- CAMERLINCK, G. H., *Derecho del trabajo*, París, 1972, 527 pp.
- CAVAZOS, Baltazar, *Derecho del trabajo*, México, 1985, 473 pp.
- DÁVALOS, José, *Derecho del trabajo*, México, 1979, 476 pp.
- GALLANTINO, Luisa, *Diritto sindacale*, Italia, 1991, 191 pp.
- GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, *Derecho de huelga y servicio de mantenimiento y seguridad*, Madrid, 1992, 177 pp.
- JAVILLIER, Jean Claude, *Derecho del trabajo*, Madrid, 1982, 640 pp.
- LYON-CAEN, Gerard, *Tratado de derecho del trabajo*, París, 1977, 684 pp.
- OLEA ALONSO, Manuel, *Derecho del trabajo*, Madrid, 1982, 825 pp.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo*, Ginebra, 1981, 219 pp.

—, *Serie legislativa*, volúmenes correspondientes a los años de 1970 a 1991.

PLA RODRÍGUEZ, Américo, *La solución de los conflictos de trabajo*, México, 1985, 315 pp.

PROTO PISANI, Andrea, *Controversia individual*, Turín, 1993, 297 pp.

RIBAS, Jean Jaques, Marie Jose JONESY y Jan SECHE, *Derecho social europeo*, Madrid, 1980, 553 pp.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA