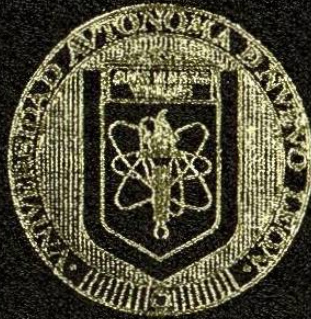


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



TESIS DE GRADO
"LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL"

SUSTENTANTE

MAYELA MARIA DE LOURDES QUIROGA TAMEZ

DIRECTOR DE TESIS:
CATEDRATICO: LIC. ISMAEL RODRIGUEZ CAMPOS

CD. UNIVERSITARIA

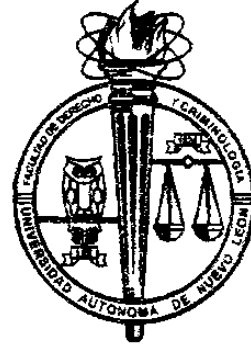
AGOSTO DEL 2002

TM
K1
FDYC
2003
.Q8



1020148235

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



TESIS DE GRADO
"LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL"

SUSTENTANTE

MAYELA MARIA DE LOURDES QUIROGA TAMEZ

DIRECTOR DE TESIS:
CATEDRATICO: LIC. ISMAEL RODRIGUEZ CAMPOS

CD. UNIVERSITARIA

AGOSTO DEL 2002

977170

TH
KI
FDYC
2003
.28



FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

TESIS DE GRADO

“ LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL ”

SUSTENTANTE: MAYELA MARÍA DE LOURDES QUIROGA TAMEZ

DIRECTOR DE TESIS: CATEDRÁTICO ISMAEL RODRÍGUEZ CAMPOS

Ciudad Universitaria San Nicolas de los Garza N. L. Agosto Del 2002

LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL

INDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 6 |
| I. ANTECEDENTE | 14 |
| A. ANTECEDENTE | 14 |
| B. ANTECEDENTE LEGISLATIVO | 15 |
| II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL | 18 |
| A. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN | 18 |
| 1. ETIMOLÓGIA DE LA PALABRA CONCILIACIÓN | 18 |
| 2. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN SEGÚN RAFAEL DE PINA | 18 |
| 3. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN SEGÚN EDUARDO J. COUTURE | 19 |
| 4. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN SEGÚN JESÚS CASTORENA | 19 |
| 5. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN SEGÚN GUILLERMO CABANELLAS | 20 |
| 6. .CONCEPTO DE CONCILIACIÓN DE NÁPOLI | 20 |
| 7. CONCEPTO PERSONAL DE CONCILIACIÓN | 21 |
| B. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL | 21 |
| 1. ETIMOLOGÍA DE LAS PALABRAS DERECHO LABORAL SEGÚN GUILLERMO CABANELLAS. | 21 |
| 2. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL SEGÚN GUILLERMO CABANELLAS. | 21 |
| 3. CONCEPTO PERSONAL DE DERECHO LABORAL. | 22 |

| | |
|---|-----------|
| III. CONCILIACIÓN Y FILOSOFÍA | 23 |
| IV. DERECHO COMPARADO | 25 |
| A. LEY 20744 DE ARGENTINA. | 25 |
| B. CONSTITUCIÓN DE BRASIL. | 26 |
| C. CONSTITUCIÓN DE URUGUAY. | 26 |
| D. LEGISLACIÓN DE PERÚ. | 28 |
| 1. CONSTITUCIÓN DE PERU. | 28 |
| 2. LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. | 28 |
| E. LEGISLACIÓN DE VENEZUELA. | 29 |
| 1.- CONSTITUCIÓN DE VENEZUELA. | 29 |
| 2. LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE VENEZUELA. | 30 |
| V. LEGISLACIÓN VIGENTE | 31 |
| A. CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS | |
| 1. ARTÍCULO 123 APARTADO B FRACCIÓN XII DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. | 31 |
| B. CONVENIO NUMERO 84 DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN LOS TERRITORIOS NO METROPOLITANOS.(ARTÍCULO 6) | 31 |

| | |
|---|-----------|
| C. LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 32 |
| 1. ARTÍCULO 523 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 32 |
| 2. ARTÍCULO 600 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 33 |
| 3. ARTÍCULO 698 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 33 |
| VI. AUTORIDADES DEL TRABAJO | 35 |
| A. LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO | 35 |
| 2. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | 37 |
| 3. PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR | 37 |
| 4. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN | 38 |
| 5. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN | 39 |
| VII. CONFLICTOS DEL TRABAJO | 40 |
| A. ANTECEDENTES | 40 |
| B. CONCEPTOS DE CONFLICTOS LABORALES | 41 |
| 1. ORIGEN ETIMOLÓGICO DE LA PALABRA CONFLICTO | 41 |
| 2. CONCEPTO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA | 41 |
| 3. CONCEPTO DE RAFAEL DE PINA VERA | 41 |
| 4. CONCEPTO DE KROTOSCHIN | 42 |
| 5. CONCEPTO DE MIGUEL BERMÚDEZ CISNEROS | 42 |
| 6. CONCEPTO DE GUILLERMO CABANELLAS | 42 |
| C. SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES | 42 |
| 1. HETEREROCOMPOSICIÓN | 46 |
| 2. AUTODEFENSA | 46 |
| 3. AUTO COMPOSICIÓN | 47 |
| 4. AUTOTUTELA | 48 |

| | |
|--|-----------|
| 5. ARBITRAJE | 48 |
| 5.1. ARBITRAJE EN PANAMÁ | 48 |
| 5.2. CONCEPTO DE ARBITRAJE | 49 |
| a. ARBITRAJE | 49 |
| b. CONCEPTO DE ARBITRAJE DE RAFAEL DE PINA VERA | 49 |
| c. CONCEPTO DE ARBITRAJE DE NESTOR DE BUEN | 49 |
| 6. MEDIACIÓN | 50 |
| 6.1. MEDIACIÓN EN PANAMÁ | 50 |
| 6.2. CONCEPTOS DE MEDIACIÓN | 51 |
| a. CONCEPTO DE MEDIACIÓN DE ESPAÑA | 51 |
| b. CONCEPTO DE MEDIACIÓN DE PLA RODRÍGUEZ | 52 |
| c. CONCEPTO DE MEDIACIÓN DE NESTOR DE BUEN | 52 |
| 7. TRANSACCIÓN | 52 |
| | |
| VIII. CONCILIACIÓN | 54 |
| | |
| A. CLASES DE CONCILIACIÓN | 54 |
| 1. CONCILIACIÓN INDIVIDUAL | 54 |
| 2. CONCILIACIÓN COLECTIVA | 54 |
| 3. DIVERSAS CALSIFICACIONES DE CONCILIACIÓN | 55 |
| | |
| B. TIPOS DE RESOLUCIONES EN LA CONCILIACIÓN | 57 |
| | |
| C. CUALIDADES DEL CONCILIADOR | 58 |
| | |
| D. DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE | 60 |

| | |
|---|-----------|
| IX. LA CONCILIACIÓN EN EL SIGLO XXI | 66 |
| A. FACTORES QUE INFLUYEN PARA QUE NO SE REALICE UNA CONCILIACIÓN. | 68 |
| B. CAUSAS QUE ORIGINAN LOS CONFLICTOS EN LA ACTUALIDAD. | 68 |
| C. ESTADÍSTICA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO | 71 |
| X. MATERIAS DEL DERECHO EN LAS CUALES SE UTILIZA LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS. | 76 |
| A. DERECHO FAMILIAR | 76 |
| B. DERECHO CIVIL | 78 |
| C. LEY FEDERAL DE PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR | 79 |
| E. COMISIÓN NACIONAL DE SEGUROS Y FIANZAS | 79 |
| CONCLUSIÓN | 80 |
| BIBLIOGRAFÍA | 81 |

INTRODUCCIÓN

Génesis y Motivo

La conciliación es un convenio entre las partes que presentan un conflicto, con el objeto de solucionarlo ya sea antes o después de que se presente una Demanda Laboral, no solo la conciliación se da en esta materia sino en casi todas las ramas del Derecho, se requiere de una conciliación para poder solucionar las controversias que se presenten. También es considerado como un método de solución de conflictos donde destacan igualmente la mediación, el arbitraje y la transacción.

La conciliación es fundamental y de gran trascendencia en los conflictos que se presentan en materia laboral, si las personas le diéramos la importancia que tiene la conciliación antes de que se presente un conflicto o cuando ya estalló el proceso, no estarían las Juntas de Conciliación y Arbitraje con tanta carga de trabajo, lo ideal sería que se previnieran los conflictos, podría darse si hubiera una relación de confianza y respeto mutuo entre los obreros y los patrones, tratando de solucionar las diferencias que se presenten para evitar un problema, tener un acuerdo entre las partes para resolver satisfactoriamente.

En ocasiones la figura jurídica denominada conciliación no se logra por la falta de capacitación en la práctica, del conciliador; por la comodidad y la facultad potestativa de los litigantes y, todo esto, aunado a cierta apatía de algunos funcionarios públicos.

Limitaciones

Los problemas presentados para la realización de esta tesis, pertenecen al rango de la poca información que hay acerca de el tema; diversos autores hacen mención, pero no lo suficiente como para obtener mejores resultados en la búsqueda de dicha información, en especial, por no contar con material bibliográfico adecuado.

Hay información de otros países que se puede obtener de Internet, pero no profundizan directamente con el tema específico de la conciliación.

Importancia.

Debido a la importancia que tiene la conciliación para poder resolver un conflicto ya planteado o antes de que se presente fue lo que me motivó para seleccionar este tema. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no cuentan con las instalaciones apropiadas para realizar correctamente una conciliación, en otras ocasiones no se cuenta con el personal capacitado para mediar a las partes en un acuerdo satisfactorio.

La conciliación no sólo se aplica en materia laboral, sino en otras materias como la Familiar, Civil, Penal, Administrativa entre otras, es por eso que este tópico tiene una gran importancia.

Objetivos

1.- Enfatizar la importancia de la conciliación por las distintas ventajas que tiene esta figura jurídica en nuestro país, ya que resulta económica y

procesalmente práctica para las condiciones que hoy por hoy se viven entre las relaciones obrero - patronales.

2.- Recalcar, de igual suerte, la imperante necesidad de la creación de un cuerpo de conciliadores con un perfil definido, para capacitar y formar profesionales que concilien, apliquen y desarrollen correctamente la conciliación, como la etapa más importante del proceso laboral.

3.- Aunado a lo anterior, demostrar que es de considerarse darle la investidura correcta de conciliador a ciertos funcionarios pertenecientes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje estableciendo con ello un Órgano Colegiado que capacite y mantenga actualizados a éstos

Método.

En este trabajo se utilizaron varios métodos entre ellos el *deductivo* para lo cual, es preciso utilizar la bibliografía y demás fuentes documentales, para lograr reducir el campo de visión, enfocándolo a la aplicación y regulación de nuestro sistema jurídico.

El otro método, es el *sociológico*, ya que al momento de observar el comportamiento de la actualidad en las conciliaciones, se puede demostrar la falta de aplicación por parte de los litigantes y la mala disposición por solucionar los conflictos.

En el método *estadístico* se señalan los datos con los que cuenta el Tribunal Colegiado, las Estadísticas de la Junta de Conciliación .

En las *entrevistas* realizadas se demuestra el interés de las autoridades por la conciliación y que coinciden con el perfil que deben de tener los conciliadores.

Hipótesis.

Se establece como problema principal, la falta de personal con el perfil específico de conciliador dentro de los órganos y tribunales que componen las Autoridades del Trabajo.

Por lo tanto, nuestra hipótesis a probar consiste en la propuesta de crear un Órgano Colegiado de Conciliadores para que labore dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la capacitación constante y la formación de conciliadores, además de intervenir conciliando en los conflictos laborales que se presenten.

Es necesario que las autoridades administrativas y jurisdiccionales enfatizen más la conciliación, sobre todo en esta época por los problemas económicos por los que atraviesa el país, ya que son fundamentalmente importantes, para el desarrollo de las actividades empresariales.

Se requiere por tanto, de funcionarios altamente capacitados para ser conciliadores. Dando como resultado con ello, el logro de la conciliación efectiva entre las partes; disminuyendo y agilizando de esta manera, la carga de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, obteniendo con esto una economía procesal más eficaz, para poder arribar a la justicia laboral que todos anhelamos.

Bibliografía.

Algunas de las obras que más utilicé para la realización de esta tesis fueron "Tratado de Política Laboral y Social" de Cabanellas de Torres y Zamora y Castillo, así como el libro de Alcalá- Zamora y Castillo como título "Procesos, Autocomposición y Autodefensa" La entrevista realizada a el Lic. Gustavo Adolfo Guerrero, Presidente del Tribunal Superior de Justicia en el Estado de Nuevo León, entrevista al Lic. Alejandro Torres Martínez, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el estado de Nuevo León.

Los métodos modernos de búsqueda de información me fueron de gran ayuda ya que como herramienta el Internet fue fundamental para lograr consolidar la información principal y aleatoriamente, los materiales complementarios del derecho comparado; así como la pagina de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Aspecto panorámico.

Esta tesis cuenta con los siguientes puntos a tratar antecedentes de la conciliación: antecedente histórico, antecedente legislativo, marco teórico conceptual, concepto de conciliación, concepto etimológico de conciliación, concepto de conciliación según Eduardo J. Couture, concepto de conciliación según Jesús Castorena, concepto de conciliación según Guillermo Cabanellas, concepto de conciliación según Rafael de Pina, concepto de conciliación de Nápoli, concepto personal de conciliación, concepto de Derecho Laboral, etimología de la palabra Derecho Laboral según Guillermo Cabanellas, concepto de Derecho Laboral según Guillermo Cabanellas, concepto personal de Derecho Laboral, Conciliación y Filosofía, antecedente comparado, Ley 20744 de Argentina, Constitución de Brasil, Constitución de Uruguay, legislación de Perú,

Constitución de Perú, Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Legislación de Venezuela, Constitución de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, Legislación vigente aplicable, Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 apartado b fracción XII de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, Convenio numero 84 derechos de asociación y solución de los conflictos en los territorios no metropolitanos, artículo 6 del convenio 84, Ley Federal del Trabajo, Autoridades del Trabajo, antecedentes de las Autoridades del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría de la Defensa del Trabajador, Junta Federal de Conciliación, Juntas Locales de Conciliación, conflictos del trabajo, antecedentes, conceptos de conflictos laborales, origen etimológico de la palabra conflicto, concepto de la Real Academia Española, concepto según Rafael de Pina Vera, concepto de Krotoschin, concepto de Miguel Bermúdez Cisneros, concepto según Guillermo Cabanellas, clasificación de los conflictos laborales, Heterocomposición, autodefensa, auto composición, autotutela, arbitraje, arbitraje en Panamá, concepto de Arbitraje, arbitraje, arbitraje según Rafael de Pina Vera, mediación, mediación en Panamá, conceptos de mediación, transacción, conciliación, clases de conciliación, conciliación individual, conciliación colectiva, diversas calificaciones de conciliación, tipos de resoluciones en la conciliación, cualidades del conciliador, diferencias entre conciliación, mediación y arbitraje, la conciliación en el siglo XXI, factores que influyen para que no se realice una conciliación, causas que originan los conflictos en la actualidad, materias del derecho en las cuales se utiliza la conciliación como medio de solución de los conflictos, Derecho Familiar, Derecho Civil, Ley Federal de Protección al Consumidor, Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

Agradecimientos

A DIOS

Por que sin él, nada de lo que hasta ahora ha pasado en mi vida hubiera sido posible ya que siempre ha estado conmigo en todos mis logros y derrotas.

A MIS PADRES

En especial para mis padres quienes me dieron la vida y me guían por el camino dándome su apoyo en lo que hasta ahora me ha gustado hacer, me enseñan a tener fuerza y perseverancia para hacer las cosas. Gracias. Por el apoyo incondicional que me dieron para terminar esta tesis.

CATEDRÁTICOS DE LA MAESTRÍA

Quienes me dieron su apoyo y conocimientos para realizar mis estudios de posgrado, por compartirme sus conocimientos y experiencias.

ASESOR

Lic. Ismael Rodríguez Campos gracias por el apoyo que me brindó puedo ver reflejado el trabajo y la dedicación que me dio para lograr el resultado final. Gracias por el tiempo que me otorgó para realizar la tesis.

LIC. CESAR GARZA ANCIRA

Agradecimiento especial, por compartir sus conocimientos conmigo y por darme el tema LA CONCILIACIÓN EN LA JURISDICCIÓN LABORAL para desarrollarlo en su clase de Derecho Sindical, siendo este el tema, central de esta tesis.

LIC. HELIO AYALA VILLARREAL

Gracias por darme la oportunidad de ser catedrática de la Facultad y de estudiar la Maestría en Derecho Laboral.

A MI JURADO

Por que gracias a ellos podré obtener mi título de Maestría en Derecho Laboral.

MANUEL

Por todo el apoyo que me diste para estudiar y terminar la maestría, gracias. Por estar conmigo en todo momento siendo un ángel que me acompaña y por la vida y los caminos que nos faltan por recorrer juntos.

MUÑE

Por ayudarme en mi formación personal y estar a mi lado siempre.

I. ANTECEDENTE

A. Antecedentes

Aún cuando se ha intentado buscar el origen de la Conciliación en el Derecho Internacional Público, o sus antecedentes jurídicos configura una institución que deriva de la transacción, entre las partes se hacen concesiones recíprocas en relación a derechos litigiosos. Lo mismo pasa con la relación y el vínculo que deriva del Derecho Civil debido a la transacción que se realiza en esta rama del derecho, si se recuerda que el derecho laboral antes de que se creara nuestra actual legislación y las anteriores normas laborales, se regulaba esta actividad laboral con los contratos en materia civil, sin olvidar que en el Derecho Laboral no se acepta la renuncia de derechos.

B. Antecedentes Legislativos

En el origen de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se señalaba que en 1916,¹ al discutirse en el Congreso Constituyente el problema de que si se debía dar entrada en la proyectada Constitución a las bases de la legislación de trabajo y cuál debería regular a la clase trabajadora, logrando como objetivo que el 5 de febrero de 1917, se promulgara la primera Constitución de tipo social del siglo XX y también la primera declaración Constitucional de derechos de tipo social.

Antes de la promulgación de nuestra Carta Magna de 1917 no había ninguna política a favor de la clase trabajadora, pero después de que se plasmaran los derechos de los trabajadores en dicha Constitución fue una lucha constante entre los trabajadores y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la cual querían los obreros que se cumpliera una parte del artículo 123, por que no se respetaban los derechos de la clase trabajadora, ellos pedían en especial que el arbitraje fuera obligatorio y apoyados en el Congreso de Estados Unidos de Norte América, los trabajadores sostenían una tesis del arbitraje obligatorio, la cual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación solo reconocía el arbitraje potestativo.

En 1927 la Suprema Corte cambió la jurisprudencia y reconoció el arbitraje obligatorio, fue a partir de esta época cuando se instalaron las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que son verdaderos Tribunales para conocer de conflictos individuales y colectivos tal como el derecho a huelga.

Nuestra Constitución General de la República de 1917, en su artículo 11 transitorio, faculta al Poder Ejecutivo de los Estados y Federal para que empezara

¹ www.stp.gob.mx/p7m

la promulgación de la Ley Reglamentaria y sus bases en materia laboral, en la cual se favorecía a la clase trabajadora.

En 1929 se reformó el artículo 123 Constitucional,² para reservar la expedición de Leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión, estableciendo que su aplicación y vigilancia quedaban conferidas a las autoridades locales, en los asuntos reservados a su competencia.

La Ley Federal del Trabajo en 1931 designó como autoridades en materia laboral a las Juntas Municipales de Conciliación,³ Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, los Inspectores del Trabajo y las Comisiones Especiales del Salario Mínimo.

En el año de 1978, por decreto del H. Congreso de la Unión, se adicionó un párrafo al artículo 123 de la Constitución, en el cual se estableció que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

En la actualidad, dentro de las perspectivas que se manejan para la presentación de propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, encontramos que se pretende crear el Servicio Público de Conciliación, el cual estará formado por servidores públicos especializados en materia de conciliación, denominados *Funcionarios Conciliadores*. Ahora bien, estos funcionarios de carrera, deberán tener la labor de intentar que las partes resuelvan sus conflictos mediante la conciliación.

En este sentido, es importante recalcar que los convenios que resulten de estas conciliaciones entre las partes, a través de los Funcionarios Conciliadores,

² Citado por www.stps.gob.mx/p7m/p7m_0038.htm.

³ Citado por www.stps.gob.mx/p7m/p7m_0038.htm.

adscritos a las Juntas de Conciliación, serán ratificados y aprobados por la propia Junta, reconociéndoles la categoría de laudos ejecutoriados.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

A. Concepto de Conciliación

1. Etimología de la palabra conciliación: proviene del verbo conciliar; del latín concilio, are, derivado de *concilium*, “asamblea o reunión”. El verbo conciliare que originalmente significaba “asistir al concilio” tomo las diversas acepciones correspondientes a estas actividades. El derivado popular de *concilium* es consejo.

Considerando el derivado popular de *concilium*, estaríamos en el punto central de la presente Tesis, siendo un consejo de conciliadores los que estarían en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para tratar de mediar entre las partes.

2. Rafael de Pina define en su diccionario Jurídico a la conciliación como “Acuerdos celebrados entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses,⁴ con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso serían precisos para concluirlo). En nuestro proceso del trabajo la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje”.

⁴ Pina Vara, Rafael de. *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa. México D. F. Año 1994.

El concepto que el Jurista Rafael de Pina Vera sobre conciliación sería el mas utilizado en la actualidad, ya que tratamos de evitar tiempo perdido con un juicio, solo le agregaría que resultaría ser mas económico por los beneficios que tiene la conciliación previa o en cualquier etapa de un proceso.

3.- El concepto que nos da el maestro Eduardo J. Couture sobre la conciliación es un "acuerdo o advertencia de parte que, ⁵mediante renuncia allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual".

La definición que da Couture tomaríamos la palabra "advertencia de parte de que, mediante renuncia allanamiento o transacción", ya que la conciliación es cierto puede darse antes de que empiece un conflicto o durante el conflicto, pero no necesariamente como una advertencia ya que esta palabra se tomaría como un aviso que realiza el trabajador al patrón para que se llegue a un acuerdo y en la mayoría de las veces el trabajador no le dice al patrón que piensa demandarlo, lo mismo sucede con los sindicatos cuando tienen un conflictos con el patrón, ya que por eso se presenta la demanda para ser un medio de presión y lograr los objetivos planteados en la demanda.

4. Define Castorena que la conciliación según el Derecho Civil, ⁶es la avenencia que se produce sin juicio entre personas que disienten acerca de su derecho en un caso concreto y cuyo disentimiento está a punto de dar origen a una controversia judicial.

El concepto del laboralista Castorena le faltaría agregar que no solo es previo a un una controversia que se puede presentar sino que también sería

⁵ Couture, J. Eduardo . *Vocabulario Juridico*. Pagina 159

⁶ Castoreña, Jesús. Pagina. 760

durante la controversia judicial que se pudiera resolver a través de la conciliación, sin olvidar que nuestra propia Constitución de los Estados Unidos Mexicanos nos establece en su artículo 8° el Derecho de Petición, sin olvidar que la clasificación que da el maestro Carnelutti del derecho subjetivo público es el derecho de libertad, los derechos políticos y el derecho de acción.

5. Guillermo Cabanellas dice que la conciliación es un acto,⁷ un procedimiento y un posible acuerdo. Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los tramites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico social. Como acuerdo, la conciliación representa la fórmula de arreglo concertada por las partes.

Al concepto que nos da el maestro laboralista sobre conciliación solo le agregaría que la conciliación es un acto, un procedimiento y un posible acuerdo antes y durante de que se estalle un conflicto.

6. Nápoli expresa que conciliar significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos. Y afirma que no es una institución originada en el derecho social sino en el Derecho Internacional Público. Cabanellas en cambio, cree que tiene su antecedente en el contrato de transacción, por lo que sus raíces no son ajenas al derecho civil.⁸

7. Nuestro concepto de conciliación laboral es un convenio entre las partes cuando hay diferencias en las relaciones obrero-patronal, obrero, obrero y

⁷ Cabanellas, Guillermo *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo II. Edit. Biográfica Omeba. Buenos Aires. 1945. Pagina 411

⁸ Cabanellas, Guillermo. *Derecho de los Conflictos Laborales*. Buenos Aires 1966, pág. 488.

patronal-patronal, con el fin de solucionar de manera satisfactoria la controversia que se presenta antes de que estalle un conflicto o durante el proceso del mismo, con el propósito de evitar un juicio que resultara más costoso para las partes.

B. Derecho Laboral:

1.- Guillermo Cabanellas dice en su libro Compendio de Derecho Laboral tomo II que el Derecho Laboral resalta que en el idioma castellano la palabra "labor" se utiliza como equivalente a "trabajo".⁹ La significación del vocablo "labor" es muy extensa en donde además se emplean las palabras "laborable", día de trabajo o lectivo: "*laborador*", del latín *laborator* análogo a trabajador o laborador; *laborante* del latín *laborans, laborantis*, el que labora o trabaja; "laboral", neologismo admitido hoy oficialmente y aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo."

2.- Guillermo Cabanellas da el concepto de Derecho Laboral "define en derecho industrial y obrero diciendo que se entiende por tal el conjunto de normas que rigen las relaciones jurídicas del capital y el trabajo,¹⁰ de patronos y obreros, sus diferentes fases de la producción o partición y consumo de las riquezas.

Nuestro concepto de Derecho Laboral es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los factores de producción obrero patronal para establecer las normas de su aplicación conllevando sus relaciones a la justicia social.

⁹ Cabanellas, Guillermo. Obra citada Pagina 221

¹⁰ Idem.

III. CONCILIACIÓN Y FILOSOFIA

Tomando como ejemplo al maestro Aristóteles al referirse que el hombre es un ser políticón, es decir, que es un ser sociable por naturaleza, tenemos que el hombre en su vida diaria requiere tener una pacífica convivencia con los demás, dando como resultado que debe de respetar los derechos naturales y positivos de la sociedad si quiere ser respetado, dicho de otra manera debemos de ser justos con las personas que convivimos para evitar tener conflictos. La conciliación es la parte fundamental para cumplirla con los fines que persigue el Estado en razón del bien común, para lograr una justicia pronta y expedita en nuestro derecho.

Como abogados debemos de prevenir los conflictos, no solo solucionar los que se presenten y buscando los medios idóneos, tomando en cuenta que a los clientes les interesa tener resultados efectivos e inmediatos con el menor costo.

Normalmente se dice que es “mejor un mal arreglo que un buen juicio”, ya que si lo tomamos desde el punto de vista patronal, seria una pérdida de tiempo por las ocasiones que tenga que presentarse en las audiencias en la

Junta de Conciliación y Arbitraje o el tiempo que le tiene su personal para acudir como testigos a la audiencia cuando sean requerido por los Tribunales.

Sin contar que tal vez el patrón no tiene el expediente de todos los trabajadores en orden y no guarda todos los documentos que podría utilizar como pruebas a su favor, en el supuesto de que el patrón tenga manera de comprobar el dicho del trabajador o del sindicato según sea el caso.

Desde el punto de vista de lo que diría un trabajador, prefiero arreglar bien hoy que esperar a lo mejor un año o tal vez mas de tres años, para solucionar su conflicto laboral, razón por la cual el trabajador por cuestión económica , prefiere el dinero o en su caso la conciliación lo antes posible, para lograr la reinstalación de su trabajo.

Tomando en cuenta la carga de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la falta de personal para poder atender las demandas de las partes lo antes posible dictando laudos a verdad guardada y conciencia sabida, es mas difícil para los funcionarios de las Juntas lo lograren por la excesiva carga de trabajo con la que cuentan.

Para las Juntas de Conciliación resulta mas benéfico que las partes logren una conciliación en la primera audiencia, o en las citas previas a la demanda, que si se lograra antes de dictar el Laudo, esto sin olvidar que las conciliaciones pueden ser en cualquier etapa del proceso laboral, reduciendo la carga de trabajo y se podría cumplir el principio laboral de economía y rapidez procesal.

IV. DERECHO COMPARADO

A. Ley 20744 de Argentina

Artículo. 15 (Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios - Su validez).¹¹ Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediare resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) es el lugar donde se presentan todos los reclamos,¹² de uno o varios trabajadores y/o empleadores sobre conflictos legales acerca de cuestiones laborales. Este servicio es obligatorio como paso previo para quienes deseen iniciar demandas jurídicas.

¹¹ <http://www.elfuero.com/> http://www.trabajo.gov.ar/selco_funcion.html.

¹² <http://www.trabajo.gov.ar/selco/funcion.html>.

En el SECLO también se presentan los acuerdos a los que llegaron previamente las partes (trabajador y empleador) para que se los analice y homologue cuando cumplen con todos los requisitos que marca la ley. Para tramitar una conciliación laboral existe el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO), que es la instancia de resolución previa a la demanda judicial.

B. Constitución de Brasil.

El texto de 1946, en su artículo 107,¹³ determina, algo al estilo expuesto para Bolivia , que “el orden económico debe ser organizado conforme a los principios de la justicia social, conciliando la libertad de iniciativa con la valoración del trabajo humano. Se garantiza a todos el trabajo que permita una existencia digna. El trabajo es obligación social”.

C. Constitución de Uruguay.

La Constitución de 1951,¹⁴ en materia de trabajo, empieza por establecer que todos los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su trabajo (art 7º.).

Se reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo. (artículo 55). En cuanto a las condiciones de trabajo y contractuales: “La ley ha de reconocer a quien se hallare en relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado; el descanso semanal y la higiene física y moral”; a demás de reglamentar y limitar el trabajo de las mujeres y menores; de admitir el derecho de

¹³ Cabanellas de Torres, Guillermo, Alcalá, Luis, Zamora y Castillo. *Tratado de Política Laboral y Social* . Tomo II Edit. Heliasta Buenos Aires Argentina. p.13

¹⁴ Idem

huelga, sujeto a regulación y de promover la creación de tribunales de conciliación y arbitraje en la esfera de los conflictos laborales (artículo 57).

El artículo 7 de la Constitución, establece que todo ciudadano tiene derecho a ser protegido en el goce del derecho al trabajo.¹⁵

El artículo 255 de la misma impone con carácter obligatorio la tentativa de conciliación antes de iniciarse los juicios ante el Poder Judicial, con las excepciones que determine la Ley.

El artículo 10 del Decreto - Ley Nº 14.188 de 5 de abril de 1974, impone una de esas excepciones, no eliminando la Conciliación, pero trasladando tal obligación de los Órganos Judiciales al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la que se realiza en el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo, en Montevideo. En el Interior, la Conciliación se realiza en las oficinas de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para la iniciación de todo juicio en materia laboral, es obligatorio e imprescindible, el cumplimiento de la Conciliación.

El trabajador y empleador deberán concurrir en forma obligatoria a la audiencia de Conciliación a realizar en el M.T.S.S. asistido por abogado cuando el reclamo del trabajador supere las 20 U.R. (Ley Nº169985 del 4/9/98).

Si no hubiere transacción, o ésta no fuere cumplida, se deberá seguir el trámite judicial correspondiente, presentando copia auténtica del acta de la audiencia celebrada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con las disposiciones del Código General del Proceso.

¹⁵ <http://www.mtss.gub.uy/mamorma.htm>

E. Legislación de Perú

1. Constitución de Perú

En la nueva Constitución Política del Perú, la cual fue aprobada el 1 de Enero de 1994, en el capítulo II De los Derechos Sociales y Económicos, expresa en su artículo 28 de la citada constitución establece lo siguiente: “ El Estado reconoce los derechos de sindicalización,¹⁶ negociación colectiva y de huelga. Cautela en su ejercicio democrático:

1. Garantizar la libertad sindical
2. Fomentar la negociación colectiva y promover las formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concentrado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

2. LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Artículo 26º.- Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación El Centro de Conciliación,¹⁷ Arbitraje e Investigación CENCOAMITP es un órgano de derecho público autónomo y especializado, que tiene por objeto brindar servicios de Conciliación, Arbitraje, Investigación y difusión de la legislación laboral y de seguridad social; pudiendo descentralizar sus funciones.. El personal que labora para este órgano se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

¹⁶ Ibidem pag. 14

¹⁷ http://www.mtpe.gob.pe/legislacion/ley_organica/index.asp#11

Funciones que brinda el Ministerio del Trabajo y Promoción del Trabajo en Perú son:

La Audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador,¹⁸ ex trabajadores, jóvenes en formación o personas en capacitación para el trabajo, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes.

El acuerdo total o parcial del tema controvertido deberá constar en el Acta de Conciliación, caso contrario se expedirá una Constancia de Asistencia,

La Conciliación abarca temas de Derecho Laboral del régimen laboral de la actividad privada y otros regímenes especiales de la actividad privada, el pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo a cargo del empleador, beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo y cualquier otro generado con motivo de una relación laboral

F. LEGISLACIÓN DE VENEZUELA

1. Constitución de Venezuela

En su artículo 258 establece : “La ley organizará la justicia de paz en las comunidades.¹⁹ Los jueces o juezas de paz serán elegidos o elegidas por votación universal, directa y secreta , conforme a la ley. La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos.”

¹⁸ http://www.mtpe.gob.pe/soporte_legal/conciliaciones/index.asp

¹⁹ <http://www.elfucro.com/ven.html>

2. Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela

Artículo 3º. En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.²⁰

PÁRRAFO ÚNICO.- La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada.

²⁰ [tp://www.csj.gov.ve/legislacion/lot.html](http://www.csj.gov.ve/legislacion/lot.html)

V. LEGISLACIÓN VIGENTE

A. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado B en la fracción XII se refiere a:

“Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo proveniente en la Ley reglamentaria.

B. Convenio Número 84 Derechos De Asociación Y Solución De Los Conflictos En Los Territorios No Metropolitanos.

La OIT establece en este artículo del convenio 84 que es una obligación de los funcionarios públicos tratar de lograr una conciliación entre las partes a continuación se presenta el siguiente artículo:

Artículo 6 del convenio número 84 de la Organización Internacional del Trabajo:

2.- A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.

3.- A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.

Considerando que es un convenio aprobado y ratificado por el Congreso de la Unión el cual tiene jerarquía Constitucional, obligando a los funcionarios públicos a encausar a las asociaciones de trabajadores y patronos para acudir a las conciliaciones .

C. Ley Federal del Trabajo

La regulación jurídica laboral es muy extensa y completa pero requiere de ciertas reformas, a continuación se señalan los artículos de la Ley Laboral que regulan la conciliación son:

1. Artículo 523 *“La aplicación de las normas del trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones”:*

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

III.- A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;*
- V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;*
- VI.- A la Inspección del Trabajo;*
- VII.- A la Comisión Nacional de Salario Mínimos;*
- VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;*
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;*
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;*
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y*
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades*

2. Artículo 600 fracs. I, III, VI *“Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:*

- I.- Procurar una arreglo conciliatorio;*
- III.- Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a las Juntas Especiales de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;*
- VII.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes”.*

3. Artículo . 698. *“Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.”*

Dentro de los ordenamientos laborales no se establece quien ejerce la función conciliatoria en la Junta de Conciliación y Arbitraje, ni tampoco las características que debe cumplir un conciliador.

VI. - Autoridades del Trabajo

1. Autoridades del Trabajo

En 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ²¹“con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales, en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión federal, en los casos en que por convenio de la mayoría de representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal. El ordenamiento de la creación de dicho tribunal determinó que estaría integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno nombrado por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo; asimismo, estableció su asiento en la capital de la República y la existencia de las mismas Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias.”

²¹ Citado por www.stps.gob.mx/p7m/p7m_0038.htm.

El 15 de diciembre de 1932, se creó el Departamento del Trabajo como organismo autónomo, con subordinación directa al Titular del Poder Ejecutivo Federal, por Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación

Entre las atribuciones del Departamento destacaron:

- Conciliación y Prevención de conflictos entre el capital y el trabajo e integrantes,²² entre otras.

La Estructura Orgánica y funcional de la STPS quedó integrada de la siguiente manera:

- Se crea la Unidad Conciliadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, que toma las funciones del Instituto Nacional del Trabajo.
- La dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, toma íntegramente las atribuciones de la Dirección General de Conciliación, entre otras funciones.

Los órganos desconcentrados, permanecen los siguientes:

- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un organismo Jurisdiccional autónomo coordinado, administrativamente dependiente de la STPS

Dentro del contexto de la política de modernización establecida por el Ejecutivo Federal, se llevó a cabo en febrero de 1993,²³ la modificación de la Estructura Orgánica básica de la Secretaría, misma que consistió en la desaparición de las Direcciones Generales del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y de Convenciones, dependientes de la Subsecretaría "A" y se creó la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores, con dependencia directa

²² Citado por www.stps.gob.mx/p7m/p7m_0038.htm

²³ Idem.

del Secretario del Ramo; esta coordinación General, atiende los asuntos que tenían a su cargo las Direcciones Generales mencionadas.

Como objetivo de esta reforma para asegurar la calidad en el otorgamiento de los servicios de Conciliación propiciando así, el fortalecimiento de las acciones de procuración del equilibrio entre los factores de la producción y de impartición de justicia laboral. Estas reformas se publicaron en el Diario Oficial el 3 de febrero de 1993, modificándose, en consecuencia, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

A la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social le corresponde, entre otros, el despacho de los siguientes asuntos:

- Mediar y Conciliar, a petición de parte, en los conflictos que surjan por presuntas violaciones a la ley o a los contratos colectivos de trabajo y visitar los centros de trabajo para constatar que se cumpla con las condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo y las normas que de ella se deriven, etc.

3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

ARTÍCULO 530 . *La Procuraduría de la Defensa del Trabajo*

*Tiene las funciones siguientes:*²⁴

I.....

II.....

II. proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

²⁴ Ley Federal del Trabajo.

4. Juntas Federales de Conciliación

Artículo 591 *las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:*

- I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;*
- II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción iv.*
- III. Las demás que le confieran las leyes.*

Artículo 592 *las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la secretaría del trabajo y previsión social. No funcionaran estas juntas en los lugares en que esta instalada la junta federal de conciliación y arbitraje.*

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, funcionara una accidental

Artículo 593 *las Juntas Federales de Conciliación permanente se integrarán con un representante del gobierno, nombrado por la secretaría del trabajo y previsión social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.*

5.- Juntas Locales de Conciliación

Artículo 601 . En las entidades federativas funcionaran Juntas Locales de Conciliación, que se instalaran en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador.

VII. CONFLICTOS DEL TRABAJO

A. Antecedentes

Los conflictos de trabajo antiguamente no eran distinguidos de los conflictos de Derecho Civil o Mercantil y las partes para resolverlos acudían a los tribunales judiciales del orden común, pero el surgimiento de los conflictos de trabajo se debió principalmente al nacimiento y multiplicación de las coaliciones de trabajadores y formación de las asociaciones de profesionales, de las huelgas y los paros; que en infinidad de ocasiones causaban trastorno a la economía de los países, por esta razón el estado se decidió a intervenir con mayor interés para solucionar estas diferencias, lo que dio origen al reconocimiento de su substantividad de los conflictos colectivos de trabajo. Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

En la actualidad en nuestra legislación los conflictos son dependiendo su naturaleza, si es individual, colectiva o económico ya sea la relación que nace de

un trabajador con su patrón o entre varios trabajadores y un solo patrón o varios patrones .

B. Conceptos de Conflictos Laborales

1. Su origen etimológico, deriva del latín *conflictus* que, ²⁵ a su vez, tiene su origen en *confligere*, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con colisión cuyo origen etimológico es *colisio*, derivado de *collidere*, que significa chocar, rozar.

Los términos de conflicto y controversia. Se entiende la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas; aún cuando en el lenguaje jurídico controversia sea sinónimo de discusión.

En la controversia, las partes contrapuestas recurren a razonamientos en apoyo de sus tesis o reivindicaciones y tratan de refutar las argumentaciones del adversario. Los conflictos se concretan a través de medidas de acción directa se manifiestan en lucha de mayor o menor reciedumbre.

2. La Real Academia Española define conflicto: deriva del latín *conflictus*, de *confluyere*, chocar, teniendo los siguientes significados: Antagonismo, conflicto de intereses, combate.

3. El Jurista De Pina Vera el concepto de conflicto laboral es cualquier fricción producida en una relación de trabajo. Denomina también conflicto laboral, pudiendo ser individual o colectivo. ²⁶

²⁵ Cabanelas de Torres, Guillermo. Alcalá, Luis. Zamora y Castillo. *Tratado de Política Laboral y Social*. Tomo II. Heliasta. Buenos Aires Argentina

²⁶ Pina Vara, Rafael de. *Diccionario de Derecho*. Edit. Porrúa, S.A. México, 1994 Pág.

4. Para Krotoschin los conflictos de trabajo en sentido amplio son las controversias que surgen en una relación de derecho procesal.

5. En su libro de derecho procesal del trabajo el maestro Cisneros dice,²⁷ que conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo.

6. El concepto que da el jurista Cabanellas de conflicto laboral es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector.

C. Solución de los Conflictos Laborales.

Artículo 604. establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo que surjan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con ellos. La ley únicamente admite la existencia de tres clases de conflictos: a) entre trabajadores y patrones; b) entre trabajadores y c) entre patrones.

Los conflictos individuales de naturaleza jurídica, son los que surgen entre dos sujetos de una singular y concreta relación laboral; serán de naturaleza

²⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho procesal del Trabajo. Editorial Trillas

jurídica si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la mencionada relación.

Los conflictos individuales se resuelven casi siempre por organismos judiciales, y de acuerdo con un procedimiento de tal carácter. Igualmente, la distinción entre conflictos de derechos y conflictos de intereses se señala por conducir los primeros a una decisión dentro del procedimiento judicial, y por llevar los segundos a un procedimiento administrativo, aun cuando lo normal consiste en que todos los conflictos colectivos se resuelvan por la autoridad administrativa, dada la naturaleza especial de las controversias.

Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica pueden ser entre empleadores y trabajadores como motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo de trabajo, o de un reglamento interior de trabajo. Los conflictos colectivos de naturaleza económica son para lograr la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa.

Los conflictos de orden jurídico se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos de trabajo.

Cuando los asalariados reclaman un aumento de salario no previsto, no puede aportarse a este conflicto ninguna solución basada en la aplicación del Derecho. Se dice a veces que estos conflictos son de orden económico o "de intereses" y que solo pueden resolverse mediante la equidad, o a través de la institución de una magistratura económica.

Los conflictos colectivos de orden jurídico: son los que nacen con motivo de la aplicación de la Ley y definidos por la O.I.T. como: el que se refiere a la interpretación aplicación de un derecho nacido y actual, no importa que éste tenga

su fuente en una prescripción formal, de la Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. La solución a este conflicto es por el procedimiento ordinario. Donde la función de la Junta es llegar a una Conciliación, en donde la parte interesada deberá de iniciar el procedimiento mediante un escrito de solicitud señalando los hechos y aportando las pruebas de los mismos, cuando recibe la documentación la junta cita a las partes a una audiencia la cual cita a las partes dentro de los 15 días siguientes.

Los conflictos de orden económico son los que se refieren a la creación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

La separación entre lo individual y lo colectivo puede ser de entrada, dos exigencias básicas, subjetiva una y objetiva la segunda, marcan la diferencia: mientras que en el conflicto individual, en primer lugar, la situación de enfrentamiento se da entre un trabajador y un empresario, en el conflicto colectivo se da siempre la existencia de una colectividad, el conflicto individual el objeto del enfrentamiento es un interés singular, en el colectivo se advierte un interés, afectados. Nacidos del contrato de trabajo, reclamación salarial o una indemnización por despido abusivo. Se refieren a hechos y a la aplicación del Derecho existente a los mismos. Son de la competencia de los Tribunales.²⁸

Los denominados conflictos de reglamentación y de otra, los llamados conflictos de interpretación o de aplicación.²⁹ Los primeros normalmente de carácter colectivo son aquellos en los que los sujetos se enfrentan sobre la norma o conjunto de normas que el futuro regulará sus relaciones: típico conflicto de esta clase es la situación de desacuerdo surgida en la negociación colectiva, cuando ambas partes pretenden modos diversos de regular una determinada materia. Los

²⁸ Camerlinck, G.H. y G.Lyon Caren. *Derecho del Trabajo*. E. Españolas Aguilar

²⁹ *Enciclopedia Jurídica Civilistas*. Vol. I España

segundos son los sujetos que pretenden una interpretación o aplicación diferente de una regulación vigente.

El conflicto sindical se presenta cuando una organización de trabajadores legalmente constituida y con personalidad acreditada estima violados sus intereses de clase y los opone frente a otro grupo de trabajadores o frente a otro sindicato. Varios autores (De la Cueva, Krotoschin, Cabanellas) prefieren llamarlos intersindicales en virtud de que son dos agrupaciones profesionales las que se enfrentan.

La OIT ha clasificado los conflictos sindicales en conflictos colectivos y expresa: Las querellas entre sindicatos no son novedad, siempre han existido bajo la forma de conflictos entre sindicatos de profesiones semejantes que tratan de ganarse mutuamente su clientela; los conflictos que se presentan entre agrupaciones obreras que luchan para obtener el título de representante en las negociaciones colectivas (titularidad de contratos), se dan como conflictos permanentes entre dos categorías de obreros y pueden ser de la misma empresa o de la misma profesión, sea que formen parte del mismo sindicato o de sindicatos diferentes, Convenio 116 sobre revisión de los convenios adoptados por la Asamblea general. Adoptado por México según publicación en el D.O. de 20 de diciembre de 1962.

1 Heterocomposición

Resolución de un conflicto de interés por el órgano jurisdiccional competente en un caso concreto.³⁰

2 Autodefensa

Defensa directa del propio derecho prescindiendo de la intervención de los tribunales³¹: Acción encaminada a tomarse la justicia por su mano.

En el estado de derecho es general la prohibición de la autodefensa. Sin embargo, esa prohibición no es absoluta, pues existen casos, en la esfera del derecho civil, como en la del penal, en que está permitida, aunque en forma bastante limitada.

La autodefensa, prohibida expresamente en el estado de derecho, surge, sin embargo, tan pronto como la autoridad por cualquier causa, se muestra inactiva o negligente en la tutela de los intereses que se encuentran bajo su amparo.

Auto defensa. Es la manera más primitiva de sanar las dificultades entre los hombres.³² Se trata de una manifestación reiterada a lo largo de los siglos de que las pugnas de intereses se resuelve con la victoria del más fuerte, del más poderoso, del más violento, hábil o inteligente.

La autodefensa ha sido paulatinamente proscrita de las reglamentaciones jurídicas, por representar una fórmula agresiva y peligrosa que impone el sacrificio del interés ajeno y que fuese calificada de solución económica, materialista con el germen de la disgregación que se realiza a través de la fuerza, a la que fácilmente recurre uno u otro de los interesados, o ambos a la vez, para hacer que

³⁰ Pina Vera, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa S.A., México 1994.

³¹ Carnelutti, Francesco *Instituciones del Proceso Civil*, trad. Por Santiago Sentís Melendo. Buenos Aires, 1959

³² Idem

prevalezca el interés propio sobre los otros. Cuando se emplea con tal finalidad es justo dar a la fuerza el nombre de violencia.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 692 las bases para la autodefensa al referirse que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

3 Auto composición.

Francesco Carnelutti,³³ le da dos connotaciones. Autocomposición en sentido lato es la solución que al conflicto de intereses (litigio caracterizado por la pretensión de una de las partes, frente a la resistencia de la contraparte) proporciona uno o los dos contendientes; dicho de otra manera, es el arreglo al pleito proveniente de las mismas partes que tienen disposición de su derecho material.

La autocomposición genérica se subdivide en autodefensa y autocomposición, ahora se usa el término en sentido restringido, y es la solución a la controversia propuesta (no impuesta violentamente) por uno o por ambos elementos subjetivos parciales (partes) sacrificando su interés jurídico propio; arreglo que es aceptado por la otra parte (algunos autores por eso conciben a la autocomposición como un acuerdo de las partes interesadas para resolver privadamente un pleito, prescindiendo o excluyendo el caso del conocimiento y resolución judicial).

³³Carnelutti, Francesco. *Instituciones del Proceso Civil*; trad. Por Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires, 1959

La autocomposición ha sido considerada como una forma anormal de dar por terminado el procedimiento según Rosenberg, la normal es la sentencia o como forma de dar fin al proceso de conocimiento Alcalá –Zamora y Castillo.³⁴

4. La Autotutela.

Se extiende a la rama laboral en la huelga, naturalmente hasta el momento en que la Junta declare la licitud o ilicitud del movimiento huelguístico

5. Arbitraje

5.1. Arbitraje en Panamá

EL OBJETO. Indistintamente de cualquier criterio doctrinal, el objeto del arbitraje en sus diversas manifestaciones es el litigio a resolver, que variaría según la materia que se trate. En lo laboral, sobre conflictos colectivos que no admitan una solución judicial o que ésta la haya resuelto de un modo inoportuno.

Hay que considerar dos aspectos en este sentido:

- Por la materia, refiriéndonos a las diferencias de orden jurídico.
- Por la persona, refiriéndonos a los litigios interestatales o particulares. Este aspecto a su vez se descompone así:
 - Litigios producto de la interpretación o aplicación de un contrato o compromiso entre particulares.
 - Litigios producto de la guerra en sus varias manifestaciones.
 - Litigios producto de la interpretación o aplicación de un Tratado o Convenio entre Estados.

³⁴ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto. *Proceso, Autocomposición y Autodefensa*. 2da. Ed. México, UNAM 1970.

- Litigios producto de los Acuerdos, Tratados o Convenios Internacionales que no se han podido aplicar por diversas causas entre los Estados signatarios.

5.2 Conceptos de Arbitraje.

a. Arbitraje³⁵: Acuerdo en virtud del cual las partes convienen someterse a la decisión de árbitros no jueces para resolver un conflicto existente entre ambas.

b. Arbitraje³⁶: actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados.

El arbitraje sin embargo no tiene el asentamiento unánime de los procesalistas. Acerca del carácter de esta institución y de su convivencia práctica, ya que Tissier, procesalista francés, dice que el arbitraje es una forma primitiva de la justicia, una etapa interior que no se desarrolla más que cuando la justicia del Estado funciona mal, es muy lenta y costosa.

c. Arbitraje. El maestro Nestor Del Buen ³⁷ comenta en su obra de Derecho Procesal del Trabajo definiendo el arbitraje: “El arbitraje es una institución de amplio arraigo como medio para alcanzar la solución de los conflictos” y amplía su comentario estableciendo que sería importante establecer en los contratos colectivos una fórmula arbitral para la solución de los problemas.

Considerando el aspecto fundamental, el resolutorio, por arbitraje se entiende toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una

³⁵ [http : megaconsulting2000.com/diccionario_judico.htm](http://megaconsulting2000.com/diccionario_judico.htm)

³⁶ Pina Vera, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa S.A., México.

³⁷ De Buen, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A. México 1988

cuestión o asunto, que las partes, por intereses divergentes, han sometido a su decisión.

El arbitraje ha sido una de las primeras fórmulas ideadas para resolver las diferencias que pueden producirse entre los hombres que por razón de sus distintos intereses, negocios o situaciones. Su resultado, cuando constituye un medio voluntario que se adopta para dirimir diferencias, no es discutible; pero sí cuando se impone necesariamente a las partes en conflicto, porque el árbitro realiza entonces la misma función que el juzgador: no dirime entre partes, falla conforme a reglas de Derecho y equidad e impone una solución.

Para los conflictos individuales de trabajo existe, una jurisdicción del trabajo, con jueces competentes para resolver dicha clase de litigios; pero el problema se vuelve más arduo cuando se trata de conflictos colectivos, en que la pugna de intereses no se basa en un derecho adquirido, sino es un derecho por crearse. Por eso, en Derecho Laboral, la Institución del Arbitraje presenta trascendencia distinta que en el Derecho Civil y en el Mercantil

1. Mediación

6.1. La Mediación en Panamá

Conflictos de Monroy Cabra, el autor señala lo siguiente:

Consiste en someter la controversia a un tercer Estado extraño a ella³⁸, con el fin de buscar un arreglo amistoso. El Estado mediador es escogido de común acuerdo por las partes. La propuesta del mediador no es obligatoria y su función es buscar una solución aceptable para las partes, utilizando generalmente procedimientos confidenciales.

³⁸ www.legalifo-panama.com/articulos/articulos_23d.htm.

La mediación difiere del arbitraje, en que el tercero (arbitrador) actúa más como un juez fuera de un tribunal, en un ambiente menos formal pero no tiene una participación activa en la discusión.

La misión del mediador es propiciar, estimular, escuchar y dar guía a las partes para que ellas mismas encuentren y logren una solución satisfactoria al problema o problemas que entablan el conflicto.

6.2 . Concepto de Mediación

a. Se entiende por mediación el instrumento o medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo por el que el mediador trata de acercar posiciones u ofrecer soluciones a las partes en conflicto³⁹, las cuales pueden o no aceptar las recomendaciones del mediador. Puede resolverse de alguna de las tres maneras siguientes:

- Aceptada con efecto, cuando la mediación ofrecida es aceptada y concluye con acuerdo entre las partes.
- Aceptada sin efecto, cuando la mediación ofrecida es aceptada pero no se consigue acuerdo entre las partes.
- No aceptada, cuando, habiéndose ofrecido formalmente la mediación, ésta no es aceptada.

b. El Abogado Pla Rodríguez da el concepto de mediación como es la ayuda que el tercero presta a las partes discrepantes para que éstas se pongan de acuerdo.⁴⁰ Generalmente se trata de expertos o entendidos en la materia que examinan el conflicto planteado e informan respecto a sus causas, efectos y

³⁹ <http://www.mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm>

⁴⁰ Pla Rodríguez Americo. *Revista Jurídica*, Colegio de Abogados, Monterrey, Julio 1994

soluciones. Por lo general, los mediadores formulan una recomendación para ser sometida a las partes en discordia.

c. El laboralista y maestro Nestor De Buen ⁴¹ agrega en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* la definición de Alfonso García, quien establece el concepto de mediación como "...la Institución Jurídica destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflictos ante un órgano designado por las partes o instituido formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio".

En la mediación se requiere de un tercero quien se desempeñará en forma activa y hasta el fondo del problema. Debe establecerse que pudiera haber confusión entre la conciliación y mediación.

7. Transacción

La transacción y arbitraje⁴², suponen la existencia de una cuestión litigiosa. Pero mientras la transacción es, básicamente, un contrato y no implica una voluntad expresa de enjuiciar a través de un procedimiento, el arbitraje en cambio si, hasta tal punto que a través del mismo se puede consagrar la integridad del derecho de una u otra parte, a diferencia de la transacción que supone dar, prometer o retener alguna cosa y no reconducirle a la jurisdicción estática, como sí es posible en el Arbitraje. No obstante y a pesar de las diferencias, es factible que las partes pongan fin al arbitraje mediante transacción.

⁴¹ Buen, Nestor *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A. México 1988

⁴² Lorca Navarrete, Antonio María. Silguero Estagan, Joaquin. *Derecho de Arbitraje Español*. Dykinson, Madrid, 1994, p.63

VIII. LA CONCILIACIÓN

A. Clases de Conciliación

La conciliación puede ser individual o colectiva.⁴³

1. Conciliación individual es el intento de acuerdo al que puede accederse de manera individual, por medio de una reclamación de esta índole, aunque el intento de avenencia se efectúe para un colectivo de trabajadores.

Las conciliaciones individuales se clasifican, atendiendo a su motivación, en despidos, reclamaciones de cantidad, sanciones y causas varias; en estas últimas se incluyen reclamaciones por accidente de trabajo, por clasificación profesional o laboral, por antigüedad, etc. La práctica totalidad de las conciliaciones individuales en materia de despidos resueltas con avenencia suponen despidos efectivos.

⁴³ <http://www.mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm>

2. Conciliación colectiva es el intento de resolución de conflictos colectivos que afectan a intereses generales de los trabajadores y que son susceptibles de una solución global para todo el colectivo implicado en el procedimiento.

3.- Diversas clasificaciones de Conciliación.

En el Libro Tratado de Política Laboral y Social expresa la siguiente clasificación:

- a) Convencional o facultativa⁴⁴; es cuando las partes no se encuentran sometidas compulsivamente a una instancia previa de esta naturaleza.
- b) Legal u obligatoria; es cuando las partes, antes de declarar abierto el conflicto, antes de ir a la huelga, o al paro, deben proceder ineludiblemente a la instancia conciliatoria.

La Conciliación voluntaria es, en realidad, Conciliación convencional; pues se necesita un acuerdo de partes para concretarla. Se caracteriza por cuanto los interesados pueden adoptar el procedimiento que deseen, sin sujetarse a normas imperativas legales; en tanto que la conciliación es obligatoria cuando “el legislador impone a las partes, bajo pena de sanciones, el recurso a determinado procedimiento, durante el cual, además, deben abstenerse obligatoriamente de toda huelga o lock-out.

Con independencia de la Conciliación convencional ilegal, ésta puede ser, en uno y en otro caso, reglamentada. Quiere decir esto que los poderes públicos pueden regular o no disponer sobre los sistemas conciliatorios, y las partes ser libres para seguir tal procedimiento o abstenerse del mismo. Hasta dónde los órganos del Estado intervienen en las conciliaciones y el alcance que las normas

⁴⁴ Zamora y Castillo, Luis Alcala. Cabanellas de Tores, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. T. II. Heliastra S.R.L. Buenos Aires Argentina, pagina 176

legales tienen en esta materia es cuestión que la legislación positiva de cada país resuelve de distinta forma.

Según la fuente formal,⁴⁵ podemos distinguir las Conciliaciones Públicas y las Privadas. Entre las primeras cabe subdistinguir la administrativa y la judicial, según el funcionario encargado de efectuarla dependa del Poder Ejecutivo o del Poder Judicial.⁴⁶ Entre las segundas, puede destacarse la sindical y la no sindical, según intervenga o no un representante de las organizaciones profesionales. Según la obligatoriedad, cabe distinguir las obligatorias y las facultativas. Las primeras son preceptivas, en cuanto no pueden iniciarse ningún trámite o procedimiento jurídico sin antes haber llenado este requisito.

Según la composición del órgano conciliador, cabe clasificar las conciliaciones en unipersonales y colegiadas. En el primer caso actúa un solo conciliador. En el segundo actúan varios. Cuando la integración del órgano conciliador es plural no suelen actuar más de tres o cinco personas porque un equipo demasiado numeroso no resulta práctico ni ágil o en las múltiples reuniones y gestiones que deben efectuarse.

Se considera que no son los jueces los más indicados para actuar como conciliadores en los conflictos colectivos laborales: Los jueces están acostumbrados a resolver los problemas en función de las normas existentes.⁴⁷ No tiene el hábito de la creación de soluciones distintas a aquellas que derivan de las normas y que provienen de razones de mérito o de conveniencia. Dice Von Potobsky que están acostumbrados o actuar de *jurecondicto* y no de *jurecondenado*.⁴⁸

⁴⁶ Ob. Citada por Pla Rodríguez Americo. *Revista Jurídica*, Colegio de Abogados, Monterrey, Julio 1994.página 67

⁴⁷ Pla Rodríguez Americo. *Revista Jurídica*, Colegio de Abogados, Monterrey, Julio 1994.página 69

⁴⁸ Potobsky, Geralo W. Von. "El sistema canadiense de conciliación obligatoria", en la revista Derecho del Trabajo, 1957, pág. 74.

B. Tipos de Resoluciones en la Conciliación

Los tipos de resolución de las Conciliaciones,⁴⁹ tanto individuales como colectivas, son los siguientes:

- Con avenencia, cuando se produce acuerdo entre las partes.
- Sin avenencia, cuando no existe acuerdo entre las partes.
- Intentadas sin efecto, cuando no comparece la parte o partes demandadas.
- Tenidas por no presentadas, cuando, debidamente citadas las partes, la promotora no comparece al acto.
- Desistidas, cuando comparece la parte promotora al sólo efecto de desistir del conflicto planteado.
- Otros tipos, cuando la reclamación es improcedente, se ha recibido por correo, se ha registrado obligatoriamente, etc.

Las Conciliaciones, tanto individuales como colectivas, resueltas sin avenencia y las intentadas sin efecto constituyen el principal conjunto de procedencia de las posteriores demandas en los Juzgados de lo Social.

Otras veces se evoca un resultado: El acuerdo por el cual se ha solucionado total o parcialmente un conflicto. Los elementos que la componen son fundamentalmente dos:

- La base: el acuerdo entre las partes.
- El elemento complementario: la presencia de un tercero que busca acercar a las partes y facilitar el acuerdo.

⁴⁹ <http://www.mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm>

C. Cualidades del Conciliador

La OIT señala las cualidades que debe tener un conciliador:

- Independencia e imparcialidad
- Dedicación
- Experiencia en relaciones humanas
- Trato cordial y amistoso
- Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo
- Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información

Un aspecto muy importante de los conciliadores y los mediadores es que tienen que usar la psicología,⁵⁰ para poder darle mejor solución a los conflictos, tener instalaciones adecuadas, el mediador o conciliador solo debe de sugerir no de imponer las soluciones.

El maestro en Economía el Lic. Javier Valencia, esta de acuerdo en un perfil para los conciliadores y señala algunas cualidades:

- Tener conocimientos de derecho
- Sutileza y sensibilidad, conocimiento psicológico
- Es indispensable conocer bien el caso antes de realizar una conciliación.
- Ser paciente, respetar el conciliador a las partes y no interferir en las negociaciones que realicen favoreciendo a alguna de las partes
- Tratar de que los argumentos que se den estén en igualdad de circunstancias para que ninguna de las dos partes tenga problemas para entender los términos técnicos

⁵⁰ Entrevista realizada al Lic. Gustavo Adolfo Guerrero. Presidente del Tribunal Superior de Justicia en el Estado de Nuevo León, el día 20 de Febrero del 2002.

- que no sean mujeres las conciliadoras ya que influyen los sentimientos en la toma de decisiones para tratar de que se llegue a una mediación si ninguna de las partes quiere ceder para proponer una solución en los puntos que se encuentren en conflicto
- tener los conocimientos jurídicos para poder elevar el convenio a la categoría de cosa juzgada.

El perfil adecuado que debe tener los conciliadores será:⁵¹

- Contar con Paciencia
- Tener buen carácter
- Conocimiento de la materia
- No ser Apático
- Desarrollo de habilidades interpersonales
- Tener conocimientos de psicología
- Ser alegre
- Convincente
- Que genere confianza
- Honesto
- Transparente

D. Diferencias entre Conciliación, Mediación y Arbitraje

“El Centro de Arbitraje y Mediación de la OMPI,⁵² con sede en Ginebra (Suiza), fue creado en 1994 para ofrecer servicios de arbitraje y mediación en relación con controversias internacionales comerciales entre partes

⁵¹ Entrevista realizada al Lic. Alejandro Torres Martínez. Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L. el día 15 de Agosto del 2002

⁵² www.lisbonilla.com/

privadas. Los procedimientos que ofrece el Centro, desarrollados por expertos de renombre en la solución de controversias internacionales, se consideran especialmente adecuados para controversias en el campo de la tecnología, el espectáculo y otras controversias en materia de propiedad intelectual a escala mundial.

Escobar Uribe⁵³ distingue siguiendo la legislación colombiana entre arreglo y conciliación. El arreglo directo no supone la presencia de ningún tercero. En cambio, la conciliación sí.

La conciliación y la mediación como el arbitraje son medios o instrumentos destinados a la solución de los conflictos de trabajo.⁵⁴ Se diferencian los diversos sistemas en que la conciliación se logra normalmente por las mismas partes en conflicto, que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo, en donde actúa un funcionario público que hace de conciliador. Los mediadores, suele proponer soluciones al conflicto, efectúa gestiones directas e incluso publica el resultado o la fórmula propuesta. Cuando se usa el arbitraje, un tercero –el árbitro- dicta a las partes en conflicto la fórmula que éstas deberán aceptar a fin de resolver sus diferencias; y ello ocurre tanto en los casos de arbitraje facultativo como en los obligatorios.

Las diferencias que median entre la conciliación y el arbitraje estriban en las siguientes causas que no señala Amauri Mascaro Nacimiento.⁵⁵

- La conciliación es trámite previo a la declaración de estado de un conflicto de trabajo, mientras el arbitraje no se produce sino después de que el conflicto colectivo ha tomado estado;

⁵³ Escobar Uribe, Ignacio. *Los Conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia*, Bogotá, 1975, pág. 75.

⁵⁴ Zamora y Castillo, Luis Alcalá. Cabanellas de Torres, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. T. II. Heliastra S.R.L. Buenos Aires Argentina

⁵⁵ Op. Cit., pág. 7.

- La conciliación señala, en su resultado, un acuerdo de partes donde ambas formulan concesiones; en el arbitraje hay un compromiso previo de las partes para someterse a lo que el árbitro resuelva.

Coinciden la conciliación y el arbitraje en un hecho: la necesidad de una voluntad de colaboración entre los interesados en el conflicto; por el contrario, en el arbitraje, el acuerdo se reduce a admitir que un tercero dirima las diferencias y establezca el derecho de cada parte

La diferencia entre la conciliación y la transacción en materia de conflictos individuales carece de especial relieve cuando se trata de los conflictos colectivos, donde resulta difícil hablar de renunciaciones de derechos; pues lo que interesa muchas veces en aquéllas es encontrar una fórmula de conformidad que contrarreste el motivo que provoca el conflicto, a fin de que éste no llegue a hacerse efectivo en su consecuencia final que es la huelga o que logre poner inmediato fin a la planteada sin tratos preliminares.

Una de las diferencias entre los árbitros y la autoridad judicial es que no ejercen función jurisdiccional ni tienen el carácter de laudo o de cosa juzgada las resoluciones que emitan.

| El Arbitraje⁵⁶ | El Proceso Judicial |
|--|---|
| Es voluntario u obligatorio | No es voluntario |
| Se elige al arbitro, es privado | No se elige al juez, es público |
| Es adversarial | Es adversarial |
| Es semiformal | Es formal |
| Puede ser costoso | Es costoso |
| Es de larga duración | Es de larga duración |
| Hay ganadores y perdedores | Hay ganadores y perdedores |
| Se da una decisión final y obligatoria | Hay decisión de 1ra. Instancia apelable |

Hay diferencias que distinguen en Panamá a la mediación,⁵⁷ y el arbitraje y con un proceso judicial.

La Mediación

- Es voluntario
- Es menos costosa que el procedimiento judicial
- Es más rápida que los Tribunales
- Es Privada y Confidencial, requiere cooperación
- Ofrece un entorno y clima adecuado para resolver los intereses y conflictos
- Ofrece a las partes oportunidad de llegar a un acuerdo de necesidades

⁵⁶ www.arbiter.wipo.int/arbitration/index-es.html

⁵⁷ www.legalinfo-panama.com/articulos/#c

⁵⁷ Zamora y Castillo, Luis Alcalá. Cabanellas de Tores, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. T. II. Heliastra S.R.L. Buenos Aires Argentina. 175

La mediación es un sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje.

⁵⁸ Para solucionar el conflicto se recurre a varias personas, que con el carácter de expertos o de influyentes examinan el conflicto planteado o informan respecto a sus causas, efectos y soluciones.

Según Alonso García,⁵⁹ el conciliador acerca los puntos de vista de las partes sin analizar las situaciones no formular recomendaciones. En cambio, el mediador termina siempre su gestión en un proyecto de solución que somete a ambas partes.

Según Amauri Mascaró Nacimiento ⁶⁰, las diferencias son fundamentalmente dos. El primer término, en la mediación, el mediador es elegido por las partes o por lo menos aceptado voluntariamente por ellas. En la conciliación no siempre es así, pues el conciliador puede ser un funcionario determinado. En el segundo término, en la conciliación, por lo general, actúa un órgano estable a ese fin, y la mediación surge en cada caso concreto.

Según Deveali,⁶¹ la mediación es una forma especialmente intensa de conciliación, ya que el mediador por lo general no se limita a escuchar a las partes, sino que puede exigir de ellas datos e informes y formular propuestas según su criterio. Actúa, pues, a menudo como un verdadero árbitro, con la sola diferencia de que sus propuestas no son obligatorias.

Algunas de las ventajas que señala el Lic. Javier Valencia sobre las controversias para que se resuelvan a través de la conciliación y los tribunales son:⁶²

⁵⁹ García Manuel, Alonso. *Derecho Procesal del Trabajo*. Barcelona 1963. T:1, pág. 208.

⁶⁰ Nacimiento Amauri, Mascaró. *Conflictos Colectivos de Trabajo*. Sao Pablo 1978, pág. 181.

⁶¹ Deveali, Mario L. *Derecho Sindical*. Buenos Aires 1957, pág. 209.

⁶² Entrevista realizada al Lic. Javier Valencia. Delegado de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas. día 12 de Febrero del 2002

- En la conciliación es menor el tiempo de análisis,
- Las audiencias son en un menor tiempo y la resolución es rápida.
- En el poder judicial se tiene mucha carga de trabajo por lo tanto es mas tardado las audiencias
- Es mas caro por el hecho que implica invertir mas tiempo, la resolución no siempre se da equitativamente debido a la carga de expedientes.

El arbitraje solución de conflictos mediante la resolución del diferendo dictado por un tercero ajeno a las partes.⁶³

La diferencia con la conciliación es muy pronunciada, porque éstas son partes quienes deciden la solución conformando un acuerdo. En el arbitraje es el arbitro el que resuelve obligatoriamente el conflicto. Al contrario del conciliador que se atiene a la opinión de las partes para encausar e impulsar el acuerdo, el árbitro elabora el laudo que, desde luego, supone aceptable por los litigantes, pero cuyas cláusulas se basan en sus propios criterios y no en los de las partes.

Para Ferro⁶⁴ la misión del conciliador no es obtener simplemente el cese del diferido sino lograr un acuerdo ajustado a derecho.

Arbitraje, conciliación y mediación.- En principio, arbitraje y conciliación aun cuando pueden confluir,⁶⁵ jurídicamente son figuras muy distintas desde el plano técnico. La conciliación consiste en la actividad de un tercero, nombrado por las partes interesadas en la conciliación, que persigue ponerlas de acuerdo o evitar que acudan al proceso, ya sea jurisdiccional o arbitral.

⁶³ Pla Rodríguez , Américo. *Revista Jurídica*, Colegio de Abogados, Monterrey, Julio 1994.66

⁶⁴ Ferro, Horacio D.J. "La conciliación en los diferendos individuales del Trabajo" en la revista Argentina Derecho del Trabajo 1951, pág. 13.

⁶⁵ Lorca Navarrete, Antonio María. Silguero Estagan, Joaquin. *Derecho de Arbitraje Español*. Dykinson, Madrid,1994, pagina 63

El conciliador ha de pretender indicar, a cada una de las partes, los aspectos de la cuestión litigiosa que le son contrarios, con el fin de acercarles entre sí y conducirles a una solución satisfactoria para cada una de ellas. Pero el conciliador no puede imponer su solución. Por el contrario, el contencioso, sea proceso jurisdiccional o arbitral, supone dos contendientes –partes- que, con mayores o menores dosis de firmeza, mantienen posturas inconciliables en todo punto, y a los que se le impone una solución. A su vez la conciliación puede asumir una finalidad distinta de la mediación.

La distinción consiste en que el conciliador asume, como objetivo, dar a conocer a las partes las ventajas que implica la resolución extrajudicial y extra arbitralmente en el modo que estime más oportuno, en cambio, el mediador asume un objetivo más concreto, consistente en inducir a cada sujeto a renunciar a una parte de la propia pretensión, para alcanzar, de ese modo, una solución en la que el mediador sólo propone una fórmula de composición, a diferencia del conciliador que resuelve pero no impone como el árbitro.

XI. CONCILIACIÓN EN EL SIGLO XXI

La importancia de la Conciliación en la materia Laboral es de suma importancia,⁶⁶ no solo en esta materia sino en las demás materias de derecho para ayudar a resolver los conflictos. La bondad que tiene la conciliación es muy importante para resolver las controversias que se presenten .

En entrevista realizada al Presidente del Tribunal Superior de Justicia en el Estado de Nuevo León Lic. Gustavo Adolfo Guerrero, destaca que en nuestro Estado se presenten las alternativas de los métodos alternos de solución de conflictos entre ellos la mediación, la conciliación , el arbitraje, esto será de la siguiente manera: En un conflicto que se presente debería antes de entrar en competencia con un tribunal primero se sometiera a un mediador, en el supuesto que se resolviera pasaría al Juzgado para que se le da la categoría de cosa juzgada.

⁶⁶ Entrevista realizada al Lic. Alejandro Torres Martínez. Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L. día 15 de Agosto del 2002.

En San Antonio Texas se encuentra el Centro de Mediación el cual resuelve el 90% de los asuntos. Del cual se están tomando los aspectos fundamentales para la creación de un centro en Nuevo León.

La Lic. Herrera, comenta que es fundamental la Conciliación en la Huelga,⁶⁷ ya que se requiere de un trato adecuado para las partes para poder lograr una conciliación satisfactoria

Por primera ocasión Históricamente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L. se realizó un curso para “EL DESARROLLO DE LAS AVILIDADES CONCILIATORIAS” el cual fue de gran apoyo a los funcionarios que participaron para lograr mejorar la figura de la conciliación, ya que anteriormente se hacía empíricamente.

Es importante reconocer que en Nuestra Legislación Laboral está plasmado el nombre de la conciliación,⁶⁸ esto nos refleja la importancia que tiene ya que las Juntas se llaman Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje El Proyecto de reforma para crear el Código de Procedimientos Laborales se establecía la figura de un funcionario conciliador.

A. Factores que influyen para que no se realice una conciliación.

⁶⁷ Entrevista realizada a la Lic. Cristina Herrera Garza. Directora de la Dirección de Conciliación Colectiva en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado. de N. L. Día 15 de Agosto del 2002.

⁶⁸ Entrevista realizada al Lic. Alejandro Torres Martínez. Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L. día 15 de Agosto del 2002.

Los factores que influyen para que no se logre la conciliación en un proceso laboral son:⁶⁹

- La conducta que manifiestan de comportamiento durante el proceso que no sea de buena fe.
- La mala voluntad de las partes para no llegar a un acuerdo.
- Una falta de concientización de lo positivo e importante que es una conciliación en un proceso laboral.
- No dedicarle el tiempo suficiente a las conciliaciones.
- No contar con los recursos materiales para poder lograr la conciliación.
- No contar con el perfil y las cualidades de un buen conciliador.
- No contar con un lugar adecuado para realizar las conciliaciones.

B. Causas que originan los conflictos en la actualidad

El motivo principal para no llegar a un acuerdo entre las partes serían:⁷⁰

- La falta de credibilidad y la falta de respeto entre las partes del obrero y el empleador.
- No contar con la sensibilidad por parte del empleador o sus representantes para manejar el conflicto y lograr un diálogo.
- El desconocimiento que hay de los deberes y las obligaciones entre las partes.

⁶⁹ Entrevista realizada al Lic. Alejandro Torres Martínez, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L. el día 15 de Agosto del 2002

⁷⁰ Idem.

La conciliación suele ser previa al planteamiento del conflicto; por lo menos, del conflicto⁷¹ en su manifestación más aguda o violenta; procura la transigencia de las partes discrepantes, con objeto de evitar las consecuencias posteriores de la desavenencia. Pero no siempre la conciliación consigue ese resultado, pues las partes pueden avenirse o no; en este segundo caso quedan en libertad para iniciar las acciones o adoptar las medidas que en derecho correspondan. Al igual que en la conciliación en derecho procesal civil, obtenido un acuerdo, éste surte, en la esfera del derecho laboral, el mismo efecto que una sentencia, en el sentido de que en las partes pueden pedir la ejecución de lo convenido.

Acuerdos conciliatorios.- Los órganos o autoridades encargados de la solución de los conflictos colectivos están,⁷² como norma, facultados para intentar la conciliación; y, en tal sentido, proponer aquellas fórmulas que puedan servir para ponerle término al conflicto. Una cosa, sin embargo, es proponer fórmulas conciliatorias y otra, muy distinta, imponer éstas. En todos los casos en que la autoridad administrativa o de aplicación de la legislación laboral estime factible un acuerdo conciliatorio entre las partes, debe intentarlo, sin que esa intervención signifique de manera alguna, la modificación, alteración o limitación de derechos proclamados por las leyes.

En materia individual se presentan mas conflictos que en materia colectiva,⁷³ esto se debe a que históricamente nuestro Estado siempre ha existido buena disposición de parte de los sindicatos y las empresas así como del gobierno, para lograr las conciliaciones previo a que se estalle la huelga. En materia individual se presentan los problemas y es de manera particular su solución y se da que sea de un plano inferior al interés general.

⁷¹ Zamora y Castillo, Luis Alcala. Cabanellas de Tores, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. T. II. Heliastra S.R.L. Buenos Aires Argentina. Pagina 175

⁷² Idem.

⁷³ Entrevista realizada al Lic. Alejandro Torres Martínez. Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L.

Con excesiva frecuencia, el conciliador, prevaliéndose de circunstancias ajenas al mismo conflicto, por presiones del Poder Público o por abusos sindicales, fuerza la voluntariedad esencial de la instancia conciliatoria e implanta coactivamente una fórmula para zanjar el conflicto. Esa experiencia a incubado la desconfianza de los empresarios y trabajadores en cuanto a la eficacia de la conciliación como trámite preliminar para resolver los conflictos colectivos de trabajo.

El motivo que nos menciona por el cual no se logran las conciliaciones es el factor económico,⁷⁴ el desconocimiento del derecho por parte del Sindicato y de las Empresas y se obstaculiza la conciliación.

Por el lado patronal el motivo para por el cual no se logran las conciliaciones es por la falta de liquides,⁷⁵ ya que muchas veces se logra llegar a un arreglo entre las partes pero el patrón no tiene el efectivo para realizar el convenio y se pierde la conciliación, por que los trabajadores no quieren aceptar que se les de en pagos la cantidad que se esta solicitando, el cierre de las empresas, liquidación de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

C. Estadística de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado y las Causas que Generan los Conflictos.

⁷⁴ Entrevista realizada a la Lic. Cristina Herrera Garza. Directora de la Dirección de Conciliación Colectiva en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado. de N. L. Día 15 de Agosto del 2002

⁷⁵Idem

Tomando como base la estadística facilitada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, nos da como resultado que en el año de 1998 y 2002 (el 2002 hasta el mes de Julio) el porcentaje de asuntos que se solucionaron por la vía administrativa en la conciliación es un 20%, En los años de 1999,2000 y 2001 el porcentaje sube un punto siendo este 21% de conciliaciones.

Si tomamos en consideración este porcentaje al total de demandas presentadas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, es un número bajo, ya que después el problema se acentúa en las Juntas Especiales teniendo gran carga de trabajo, recibiendo un promedio mensual de 130 demandas, teniendo en tramite un promedio de 550 demandas en cada Junta Especial.

Los porcentajes de las demandas que se solucionan por conciliación son en promedio los cinco años un 65.2% tal como lo demostrará la siguiente grafica.

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 (el mes de Julio) |
|----------------|------|------|------|------|--------------------------|
| OTROS | 11% | 12% | 5% | 4% | 11% |
| LAUDOS | 27% | 25% | 25% | 21% | 22% |
| CONCILIACIONES | 62% | 63% | 60% | 75% | 66% |

De los asuntos que terminaron el Laudo un promedio de 96 Amparos directos se presentan por mes,

Si tomamos en consideración que la carga de trabajo sigue siendo excesiva para las juntas porque cargan casi con un 24% que se resuelven por laudo pero la mayoría son por conciliaciones, tales que si se realizan correctamente en las citas administrativas y dándole más prioridad para que se solucione el conflicto en lugar de un 21% de asuntos que se resolviera un 40%,

esta cantidad de asuntos que se lograran conciliar agilizaría mucho la función de las Juntas Especiales, además de que las audiencias en las Juntas pudieran resolverse en un 80% en conciliación, seria un numero ideal para los afectados en los procesos, ya que se resolverían con mayor rapidez ayudando a las juntas que no tuvieran tantas demandas en tramite.

Un promedio de los asuntos que se resuelven en la Dirección de Conciliación Colectiva serían: (esta estadística es comparada con el mes de Julio del 2001 y el mes de julio del 2002).

| Julio del 2002 | Cantidades | Porcentajes | Julio del 2001 |
|-----------------------------|---------------------|---|----------------|
| Citas mandadas | 938 | | 778 |
| Conciliaciones resueltas | 405=82% conciliadas | CTM= 61% CROC= 30% INDEP= .74% OTROS= 6.5% | 394= 91% |
| Conciliaciones no resueltas | 43 | 18% | 10 |
| En tramite | 29 | | 29 |

Observando la grafica anterior nos damos cuenta que las conciliaciones bajaron en mas de un 9%, factor importante que deberia de poner atención la Autoridad Laboral y el Estado por que serían un factor que pondría en riesgo la estabilidad de las empresa. Esto debido a la falta de liquidez por parte de las empresa y no poder cumplir las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo. Teniendo las empresas que cerrar los establecimientos por no seguir cumpliendo con las obligaciones que se presentan. Tendría que haber mas

concientización por parte de los trabajadores y los sindicatos para poder conservar las fuentes de empleo y la productividad de los negocios.

Hay conductas mal empleadas por parte de las empresas, que originan un conflicto:

- Falta de conocimiento por parte de las obligaciones y los derechos laborales establecidos para las empresas en la legislación.
- Cambio de las condiciones del trabajo referentes a los puesto, salario y horario de trabajo sin previo aviso al trabajador.
- Dar un trato prepotente sin respetar la dignidad del trabajador.
- No contar con la sensibilidad necesaria para darse cuenta de las necesidades y apoyos que muchas beses solicita un trabajador y son de suma importancia para el y negarse la empresa a dar una respuesta favorable y en corto tiempo para el trabajador.
- No contar con los planes y programas de capacitación y adiestramiento para benefició de la propia empresa y lograr una mayor productividad por la parte de los trabajadores, la cual en muchas ocasiones es causa de que el trabajador cometa algún error en el desempeño de sus funciones y sea despedido de su empleo.

Actitudes negativas por parte de los litigantes que ponen en riesgo una conciliación satisfactoria.

- En la mayoría de la ocasiones lo abogados demandan todos los conceptos que la ley establece como indemnizaciones, sin que el trabajador tenga derecho a ellas.
- Creencia en algunos litigantes de que el trabajador siempre es el afectado directamente sin que tenga culpa alguna por sus actitudes muchas beses irresponsables y provocan algunos daños mayores, dando esto origen a una rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrona.

- Utilizar la huelga como medio de presión para obligar a un arreglo individual del trabajador. .
- Tratar de que los procesos sean mas largos para solicitar los salarios caídos.
- No querer tener pláticas conciliatorias con los afectados en la demanda, siendo esto que no permite el abogado del trabajador que platique a solas con los representantes de la empresa.
- Falta de valores por parte de los litigantes.

El problema que se presenta por parte de las Autoridades para realizar las conciliaciones son:

- No contar con la capacitación en el arte de conciliar.
- El rezago de expedientes que se presentan en las Juntas.
- No contar con espacios adecuados para desarrollar la conciliación, siendo interrumpidos constantemente por otros litigantes.
- No tener el perfil adecuado par conciliar a las partes.
- No contar con una figura establecida en las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje para que se dediquen exclusivamente a conciliar, tanto en la primer audiencia del proceso asta antes de que se dicte el Laudo.

. Actitud que perjudica una conciliación y que crea un conflicto por parte de los trabajadores o de los sindicatos:

- Querer demandar injustificadamente a los patrones, cuando en ocasiones ni siquiera son despedidos de su empleo, ofreciéndoles incluso la reinstalación y el trabajador la rechaza, para obtener los beneficios que le otorga la Ley Laboral sin que sea merecedor de esos derechos.

- Escuchar malas influencias de otros trabajadores para demandar injustificadamente su indemnización constitucional, cuando ya se le fue otorgada por parte de la empresa.
- No contar con la buena disposición para laborar agradablemente y productivamente.
- No tratar de solucionar un mal entendido con su empleador antes de promover una demanda.
- No contar con la responsabilidad para mantener una fuente de empleo, cometiendo actividades impropias en sus funciones y obligaciones de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo no se señala específicamente que función desempeña el conciliador tanto jurisdiccionalmente como administrativa.

En la actualidad la mayoría de los asuntos individuales que se presentan son por los problema económico por los que esta atravesando el país. En ocasiones no se logra una conciliación por el resentimiento que queda entre las partes, el interés económico de partes de algunos de los litigantes para no arreglar en la Audiencia de Conciliación.

X. MATERIAS DEL DERECHO EN LAS CUALES SE UTILIZA LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

A. Derecho Familiar

En la legislación española se establece en su LEY 39/1999, promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En la exposición de motivos se asienta lo siguiente: “La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad,⁷⁶ social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.”

⁷⁶ <http://www.ncs.es/legislacion/legislacion/TEXT0064.htm>

En materia Familiar es indispensable para que la autoridad conciliadora logre resolver el conflicto⁷⁷, que tenga tolerancia sin que se confunda con debilidad y sepa manejar correctamente las palabras.

El número promedio que se presentan de asuntos en materia Familiar es de 22,500 asuntos,⁷⁸ al año repartidos en 9 Juzgados de los cuales en segunda instancia solo pasan 350 tocas aproximadamente, siendo el 1.5% los asuntos que pasan a la Sala Familiar.

Dando como resultado que la mayoría de los asuntos familiares se resuelven satisfactoriamente para las dos partes.

En el divorcio por mutuo consentimiento se señalan juntas de avenimiento o reconciliación.⁷⁹ El Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Nuevo León la incluye en el artículo 604 en su primera parte y el artículo 605 también en su primer párrafo, los cuales señalan.

Artículo 604. Hecha la solicitud citará el tribunal a los cónyuges y al representante del Ministerio Pública a una junta, que se efectuará después de los ocho y antes de los quince días siguientes y si asistieren los interesados los exhortará para procurar su reconciliación...”

Artículo 605. Si insistieren los cónyuges en su interés de divorciarse, citará el Tribunal a una segunda junta que se efectuará después de los ocho y antes de los quince días de

⁷⁷ Entrevista realizada al Lic. Gustavo Adolfo Guerrero. Presidente del Tribunal Superior de Justicia en el Estado de Nuevo León.

⁷⁸ Entrevista realizada al Lic. Gustavo Adolfo Guerrero. Presidente del Tribunal Superior de Justicia en el Estado de Nuevo León.

⁷⁹ Díaz Guajardo, Armando. Homenaje a Lic. Héctor S. Maldonado, UANL Facultad de Derecho y Colegio de Criminología, San Nicolás de los Garza N.L. 58

solicitada; y en ella volverá a exhortar a aquellos con el propio fin que la anterior...”

B. Derecho Civil

La conciliación en materia civil,⁸⁰ no procede cuando se trata de materia en que esté prohibida la transacción. En la materia civil nos dice David Lazcano *“La materia jurídica del trabajo no es sustancialmente distinta de la comprendida por el Derecho Civil; las relaciones que regula son de naturaleza privada, como que tienen lugar entre los particulares entre sí...”*

“La intervención que tiene el Estado, en materia contractual del trabajo, limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, relacionado del Derecho del Trabajo sólo serían de derecho público las que se refieren a la higiene y seguridad industrial, que son de índole administrativa.”

En materia Civil de 14,300 asuntos al año que se reciben se manejan 3,000 tocas en segunda instancia al año,⁸¹ siendo el 20% los asuntos que pasan a la Salas Civiles.

En el año de 1995 cuando se cerraron los créditos bancarios se presentaron 45,000 demandas el de los cuales el 80% eran asuntos de Bancos.

D. Ley Federal de Protección al Consumidor

⁸⁰ Prólogo de la obra del doctor Ramírez Gronda: Los conflictos del trabajo.

⁸¹ Entrevista realizada al Lic. Gustavo Adolfo Guerrero. Presidente del Tribunal Superior de Justicia en el Estado de Nuevo León.

Artículo 111. "La Procuraduría señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación en la que se procurará avenir los intereses de las partes..."

E. Comisión Nacional de Seguros y Fianzas

El Lic. Javier Valencia, Delegado de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas fungió como conciliador de 1979 a 1999, cuando se reforma la Ley y se traslada esa facultad a la CONDUSEF. Sus experiencias en la conciliación bancaria son que el 35% de las quejas se conciliaban, el 65% restante esperaba la resolución del laudo y el 30% del 65 % que quedaban se conciliaban antes de que se le diera la calidad de cosa juzgada al laudo. Esto dando como resultado que solo un 35% de las Quejas no se conciliaba, sino que se esperaban a la resolución del arbitraje, solo esporádicamente un 2% se sometía a los Tribunales. También comenta que en la medida que se logre la conciliación se llegara a la justicia y la paz social

CONCLUSIÓN

Es de importancia que las Autoridades del Trabajo enfatizen más la figura jurídica de la *conciliación laboral*, debiendo de otorgarles capacitación adecuada y constante a los servidores públicos que se desempeñen como Funcionarios Conciliadores.

Buscar el perfil adecuado de los Funcionarios Conciliadores ya que no bastara que se les capacite permanentemente, sino que deben de contar con ciertas cualidades que serían indispensables para su formación, tales como: ser una persona alegre, responsable, conocedora del derecho, imparcial, tener honestidad para resolver los conflictos que se presenten, contar con experiencia en el área de la materia, conocer el problema que trata de conciliar.

Debe de informarse a las partes que intervengan en un conflicto de las ventajas que tiene si concilian antes de que se presente una demanda laboral, así como prevenir que las empresas y los trabajadores cometan conductas que puedan generar un conflicto laborales.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. *Proceso, Autocomposición y Autodefensa* 2da. Ed. México, UNAM 1970

BERMÚDEZ CISNEROS Miguel. *Derecho Procesal Del Trabajo*. Trillas

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Alcala, Luis. Zamora y Castillo. *Tratado de Política Laboral y Social*. Tomo II Heliasta. Buenos Aires Argentina.

CABANELLAS, Guillermo. *Derecho de los Conflictos Laborales*. Buenos Aires 1966,

CANABELLAS., Guillermo *Compendio Laboral*. Tomo II. Biográfica Omeba. Buenos Aires. 1945.

CAMERLNCK, G:H: Y G:LYON, Caren. *Derecho del Trabajo*. E. Españolas Aguilar

CARNELUTTI, Frabcesco. *Instituciones del Proceso Civil*; trad. Por Santiago Sentís Melendo. Buenos Aires.

DEVEALI, Mario L. *Derecho Sindical*. Buenos Aires 1957

DE BUEN, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A. México 1988..

DÍAZ GUAJARDO, Armando. *Homenaje a Lic. Héctor S. Maldonado*, UANL Facultad de Derecho Y Colegio de Criminología, San Nicolás de los Garza N.L. 2000.

ESCOBAR URIBE, Ignacio. *Los Conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia*, Bogotá, 1975.

FERRO HORACIO D.J. *La Conciliación en los Diferendos Individuales del Trabajo* en la revista Argentina Derecho del Trabajo 1951.

GARCÍA, Manuel Alonso. *Derecho Procesal del Trabajo*. Barcelona 1963. T. 1.

LORCA NAVARRETE, Antonio Maria. Silguero Estaban, Joaquin. *Derecho de Arbitraje Español*. Dykinson, Madrid, 1944, .

NACIMIENTO, Amauri Mascaró. *Conflictos Colectivos de Trabajo*. Sao Pablo 1978.

RAMÍREZ, Gonda.- *Los Conflictos del Trabajo*

CUTURE, Eduardo J.. *Vocabulario Jurídico*

PINA, Rafael, De Pina Vera, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa. México, D.F. 1994.

Enciclopedia Jurídica *Civilistas*. Vol. I España

Legislación y Jurisprudencia

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, México 2002

Ley Federal del Trabajo, México 1931

Ley Federal del Trabajo, México 1970

Ley Federal del Trabajo, México 1980

Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Código de Procedimientos Civiles en el Estado de NL.

Ley Federal de Protección al Consumidor

Revistas

POTOBSKY, GERALD W. Von. *“El Sistema Canadiense de Conciliación Obligatoria”, en la Revista Derecho del Trabajo, 1957*

PLA RODRÍGUEZ, Américo. *“Revista Jurídica”, Colegio de Abogados, Monterrey, Julio 1994.*

Investigación de Campo

GUERRERO, Gustavo Adolfo. Presidente del Tribunal Superior de Justicia en Estado de Nuevo León. Entrevista realizada el día 14 de Mayo del 2002

TORRES MARTÍNEZ, Alejandro. Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado. Entrevista realizada el día 15 de Octubre del 2002.

HERRERA GARZA, Cristina Directora de la Dirección de Conciliación Colectiva en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado. de N. L. Entrevista realizada el día 16 de Octubre del 2002

VALENCIA, Javier Delegado de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas en
Nuevo León. Entrevista realizada el día 5 de Marzo del 2002

http://www.ncs.es/legislacion/-legislacion/TEXTO_064.htm.

http://www.stps.gob.mx/p7m/p7m_0038.htm.

<http://www.elfuero.com/>

<http://www.trabajo.gov.ar/seclo/funcion.html>.

<http://www.mtss.gub.uy/marnorma.htm>.

http://www.mtpe.gob.pe/legislacion/ley_organica/index.asp#11

http://www.mtpe.gob.pe/soporte_legal/conciliaciones/index.asp

<http://www.elfuero.com/ven.html>

<http://www.csj.gov.ve/legislacion/lot.htm>

http://megaconsulting2000.com/diccionario_juridico.htm.

http://www.legalifo-panama.com/articulos/articulos_23d.htm

<http://www.mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm>.

<http://www.lisbonilla.com/>.

