

## **MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN LABORAL (INSTITUCIONES CONCILIABLES)<sup>1</sup>**

**Sumario.** I. Ideas previas. Reforma del Estado y reforma al Poder Judicial. Medios alternativos de solución de conflictos o medios alternativos de justicia. II. Conceptos jurídicos previos: 1. La autotutela, 2. La autocomposición, 3. La heterocomposición (autotutela laboral, mediación y conciliación en materia de trabajo). III. Arbitraje laboral. IV. Conflictos de trabajo. V. Autoridades del Trabajo. VI. Nueva cultura laboral. VII. Acuerdo paralelo laboral al Tratado de Libre Comercio. VIII. Mediación. IX. Conciliación. X. Conciliación burocrática. XI. Conclusiones preliminares. XII. Bibliografía. ADDENDA.

Documento Preliminar.  
R. Jorge Ortiz Escobar.

### **I. Ideas previas.**

Agradezco a la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Gobierno del Estado de Veracruz, al Poder Judicial del Estado de Veracruz, a través del Centro de Mediación y Conciliación, y al Instituto de Administración Pública, la oportunidad de participar en este Diplomado.

El módulo Mediación y Conciliación Laboral (instituciones conciliables), tiene una duración de seis horas a cargo del Licenciado Froylan Sosa Juárez y su servidor R. Jorge Ortiz Escobar, cada uno de los cuales abordaremos el tema en cuestión en dos sesiones de tres horas cada una, el día de hoy y el próximo 16 del presente, en forma alternada buscando cumplimentar la teoría con la práctica de las instituciones a estudio, haciendo la aclaración de que muchas ideas y conceptos de este trabajo lo expuse el 24 de Abril del año pasado en el Foro La Autocomposición Laboral a la Luz de la Ley.

A efecto de lo anterior, no debemos perder de vista que la globalización y la integración regional tienden a exigir el redimensionamiento del sistema de relaciones laborales. En efecto, un sistema nacional de relaciones laborales –lo mismo que el Estado

---

<sup>1</sup> **NOTA.-** Material preparado para el Diplomado en Mediación y Conciliación Laboral. Módulo: Mediación y Conciliación Laboral. (Instituciones Conciliables) en la ciudad de Xalapa, Ver.

nacional-, se va revelando cada vez más impotente para incidir en un terreno que está más allá de sus límites físico - geográficos.

De otra suerte, la reforma al poder judicial, que forma parte de la reforma del Estado, con su reforma a los códigos procesales, tiene su origen en el aumento de la carga jurisdiccional en los ámbitos municipal, local, nacional, regional y mundial. Esta es una realidad que ha obligado a los tres niveles de gobierno tradicionales a adoptar los llamados **medios alternativos de solución de conflictos, también llamados medios alternativos de justicia**, mediante los cuales las partes pueden resolver sus controversias sin necesidad de una intervención jurisdiccional y que “básicamente se pueden reducir a cuatro: negociación, mediación, conciliación y arbitraje, cada uno de los cuales han sido perfectamente definidos por distintos autores”,<sup>2</sup> y que tienen como característica común las tres primeras la no intervención de un juez público, o al menos no con facultades decisorias. Para efectos de este ensayo, nos referiremos sólo a la mediación y a la conciliación.

En efecto, la reforma al poder judicial busca aligerar la carga de trabajo en las instancias jurisdiccionales, para lo cual, se intenta generalizar el proceso oral, el aumento de juzgadores y la implementación de la mediación y la conciliación, entre otros, como medios alternativos flexibles y adaptables para la solución de conflictos, en sustitución de los “‘litigios’ donde las partes pertenezcan a sectores marginados con pocas posibilidades de acceso a la justicia formal o tradicional”,<sup>3</sup> ya que la impartición de justicia es un servicio público, donde el acceso a la misma es una garantía individual; de ahí la imperiosa necesidad de implementar la mediación y la conciliación como procedimientos idóneos para la solución de los conflictos, donde el mediador y el conciliador deben utilizar diversas herramientas para equilibrar las posiciones de las partes y de ahí presentar la o las alternativas de solución, no como un modo o forma de sustituir a la jurisdicción, sino como una nueva forma “de enseñar a los ciudadanos las bondades de la convivencia social y [el] diálogo como efectivo resolutor de problemas”.<sup>4</sup>

Respecto a los medios alternativos de solución de conflictos, hay autores que refieren los *medios extrajudiciales de solución a los conflictos laborales o resolución extrajudicial*, en la que “...la función inmediata de los medios extrajudiciales es la de poner fin a un conflicto... En una fase ulterior, más madura, los medios extrajudiciales desarrollan otra función complementaria cual es la de fortalecer el proceso negocial, incrementando las posibilidades de acuerdos...”.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Administración laboral y Ministerios de Trabajo en el siglo XXI, publicación de la Organización Internacional del Trabajo, 1997.

<sup>3</sup> Memoria del Director General: la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo en la era de la mundialización. Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª reunión, Ginebra: 1997.

<sup>4</sup> Administración laboral y Ministerios de Trabajo en el siglo XXI, publicación de la Organización Internacional del Trabajo, 1997.

<sup>5</sup> Salvador del Rey Guanter. Barcelona, 1993. Reflexiones sobre la solución extrajudicial de los conflictos colectivos en España y América Latina, en *La Negociación Colectiva en América Latina*. Editores Antonio Ojeda Avilés y Oscar Ermida Uriarte. Instituto Europeo de Relaciones Industriales. Editorial Trotta. Colección estructuras y procesos. Serie Derecho. Valladolid, España, 1993, p. 176.

Así, “...los medios extrajudiciales se conciben como instrumentos que pueden ser utilizados indistintamente, antes o después, según las características del conflicto [necesariamente colectivos]. Precisamente esta necesidad de adecuación a las circunstancias de la controversia lleva a buscar variantes entre los medios extrajudiciales tradicionales, como, por ejemplo, el arbitraje de ofertas finales o la utilización de la mediación no sólo en los conflictos de intereses sino también en los de carácter jurídico”.<sup>6</sup>

En síntesis “en la mediación [las partes] se reúnen con un tercero ajeno e imparcial que facilita la comunicación entre ellas para que puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución, sin que aquél realice propuestas de arreglo. En la conciliación se sigue el mismo procedimiento que en la mediación, y la diferencia radica en que el tercero puede formular propuestas de solución”.<sup>7</sup> Sin embargo esta opinión se ha ido modificando y ahora se sostiene que en la mediación el mediador tiene una participación más activa que en la conciliación.

Desde que apareció el Derecho del Trabajo éste se ha caracterizado por contar con dos instituciones fundamentales para la resolución de los conflictos de su competencia: la conciliación y el arbitraje, en los que se presentan diversos grados y modalidades de intervención de los resolutores, según los modelos de justicia laboral; de donde concluimos que el Derecho del Trabajo si tiene capacidad de adaptabilidad y, en consecuencia de respuesta a la globalización en la medida en que se atienda los principios del derecho internacional del trabajo.

## II. Conceptos Jurídicos Previos.

Hasta ahora desde el punto de vista jurídico – formal los medios de solución de un litigio son: 1. La **autotutela** o autodefensa, integrada por 6 instituciones; 2. La **autocomposición**, que puede ser unilateral y bilateral, cada una de ellas, a su vez compuestas por diversas figuras y 3. La **heterocomposición**, conformada por 5 medios, de los cuales en ésta exposición sólo nos referiremos a dos: la **conciliación** y el **arbitraje** en materia laboral o del trabajo, en tanto instituciones conciliables.

Una vez explicados en forma genérica los 3 medios de solución del litigio antes mencionados, nos referiremos en forma muy general a la mediación y a la conciliación laborales.

### a) Autocomposición.

Según el maestro Fernando Flores García, siguiendo a Carnelutti, “refiere 2 connotaciones a la palabra **autocomposición**: a) en sentido *lato* es el arreglo al pleito proveniente de las *mismas* partes que tienen disposición de su derecho material y b) la

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 177.

<sup>7</sup> Zamagni, Stéfano. *Óp.*, *cit.*

autocomposición *genérica* (o *autoresolución*) que divide, a su vez, en *autodefensa* y *autocomposición*, ahora se usa el término en sentido *restringido*, y [que] 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... conciben a la autocomposición como **acuerdo** de las partes interesadas para resolver privadamente un pleito, prescindiendo o excluyendo el caso del conocimiento y resolución judicial”.<sup>8</sup>

La autocomposición ha sido considerada también como una forma anormal de dar terminación al procedimiento (Rosemberg) (la normal es la sentencia) o como forma de dar fin al proceso de conocimiento (Alcalá – Zamora y Castillo.”<sup>9</sup>

Algunos autores hablan de a) “autocomposición *unilateral* (en la renuncia de la acción y en el allanamiento) y b) [autocomposición]... *bilateral* (en la transacción)”,<sup>10</sup> encontrando una serie de reflexiones sobre la o las intención (es) de una o de las 2 partes de estas figuras típicas autocompositivas.

En la **renuncia** es válido hablar de **desistimiento**, ya que este vocablo proviene “del latín *desistere*, abdicar, cesar de, abstenerse. Acto procesal del demandante por medio del cual renuncia a su derecho de acción procesal (desistimiento de la demanda; desistimiento de la instancia) o a su derecho sustancial (desistimiento de la pretensión)...”,<sup>11</sup> que en materia de trabajo se encuentra en el artículo 773 de la ley de la materia.

“...Otra forma de autocomposición es el *allanamiento*, entendido como la actitud del demandado en el que se extingue de manera total la resistencia al admitir los hechos, el derecho y la pretensión de la demanda del actor...”.<sup>12</sup> Esta figura procesal proviene del “Del latín *applanare*; de *ad*, a, y *planus*, llano. m. Acción y efecto de allanar o de allanarse. Acto de conformarse, con una demanda o decisión. Fig. Conformarse, avenirse, acceder a laguna cosa.- Acto procesal del demandado por medio del cual se somete a las pretensiones del actor...”.<sup>13</sup>

En materia de trabajo el allanamiento del demandado se puede dar en la etapa de conciliación o en la etapa de demanda y excepciones, aun cuando no está reglamentado expresamente en la ley.

---

<sup>8</sup> Fernando Flores García. *Diccionario Jurídico Mexicano* (A-CH). Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Serie E. Varios, Núm. 36. Editorial Porrúa, S.A. UNAM. Segunda Edición, revisada y aumentada. México, 1987, pp. 271 – 272.

<sup>9</sup> *Óp., cit.*, p. 272.

<sup>10</sup> *Ídem., ant.*

<sup>11</sup> *Derecho Procesal*. Colegio de Profesores de Derecho Procesal. Facultad de Derecho de la UNAM. Ed. Harla. Biblioteca Diccionarios Jurídicos Temáticos. Volumen 4, México 1997, p. 74.

<sup>12</sup> Fernando Flores García. *Óp., cit.*, 272.

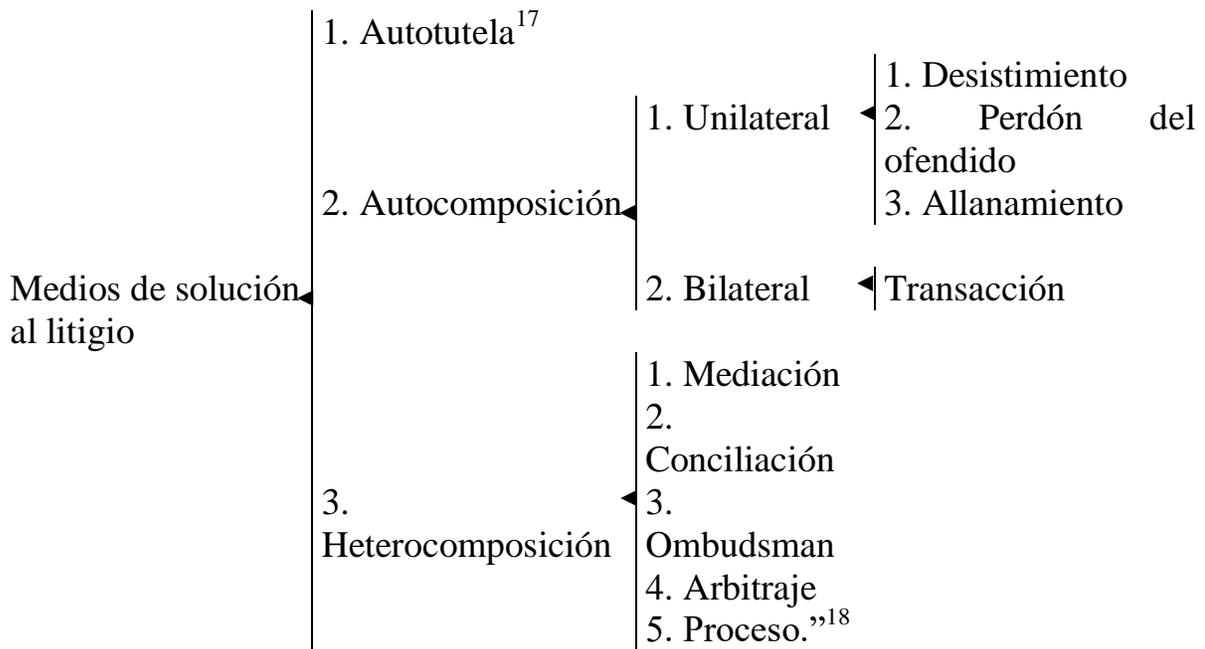
<sup>13</sup> *Derecho Procesal. Óp., cit.*, p. 15.

“En el contrato de *transacción*... que es una fórmula autocompositiva bilateral, ambas partes se hacen concesiones recíprocas para dirimir una controversia presente o para prevenir una futura...”<sup>14</sup>

Por su parte, el Dr. José Ovalle Favela al referirse al Litigio y medios de solución, señala que el litigio es “*el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro*”. (Carnelutti).<sup>15</sup>

Este mismo autor precisa que “Los medios para solucionar este conflicto de intereses jurídicamente trascendente... se clasifican en tres grandes grupos: la *autotutela*, la *autocomposición* y la *heterocomposición*. Como su nombre lo indica, tanto en la autotutela como en la autocomposición la solución va a ser dada por una o ambas partes en un conflicto; por esto se califica a estos medios como *parciales*, no en el sentido que sean incompletos, sino que provienen de las propias partes. En cambio, en la heterocomposición la solución va a provenir de un tercero ajeno a la controversia, por lo que se califica de *imparcial*”.<sup>16</sup>

Lo anterior queda esquematizado de la siguiente manera:



<sup>14</sup> Fernando Flores García. *Óp., cit.*, p. 272.

<sup>15</sup> José Ovalle Favela. *Teoría*. Teoría General del Proceso. Ed. Oxford University Press. Colección Textos Jurídicos Universitarios. 5ª edición, México, 2001, p. 4

<sup>16</sup> *ibídem.*, p. 33.

<sup>17</sup> La autotutela o autodefensa, a su vez, se integra por 6 figuras distintas: 1. **Respuesta a un ataque precedente** (1. Legítima defensa individual. 2. Guerra en legítima defensa). 2. **Ejercicio directo de un derecho subjetivo** (1. Estado de necesidad. 2. Ejercicio de un derecho. 3. Derecho de retención. 4. Persecución de abejas. 5. Corte de ramas y raíces. 6. Caza de animales ajenos. 7. **Despido**. 8. Pacto comisorio). 3. **Ejercicio de facultades de mando** (1. Avería gruesa o común. 2. Cumplimiento de un deber. 3. Obediencia jerárquica). 4. **Ejercicio de una potestad** (1. **Facultad disciplinaria**. 2. Potestad sancionadora. 3. Facultad económico – coactiva.) 5. **Combate** (1. Duelo. 2. Guerra). 6. **Medio de presión o coacción** (1. **Huelga**. 2. **Paro**. 3. **Cláusula de exclusión**).- El subrayado es nuestro. (José Ovalle Favela. *Óp., cit.*, p. 33).

<sup>18</sup> *ibídem.*, p. 33.

## b) Autotutela laboral.

Como se probará a continuación, en materia de trabajo encontramos medios de solución al litigio relativos a **la autotutela**, que serán expuestos a continuación, con una doble aclaración pertinente:

Con relación a esta figura también llamada **autodefensa** hay que recordar que se caracteriza “...en primer lugar [por] la ausencia de un tercero ajeno a las partes y, en segundo término, la imposición de la decisión por una de ellas a la otra”,<sup>19</sup> es decir, es una acción directa que expresamente prohíbe el artículo 17 Constitucional cuando señala “Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.- Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.- Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.- ...”.

“Sin embargo, el Estado no puede llegar a la prohibición total o absoluta de la autotutela. Existen determinadas situaciones de emergencia en las que la tutela de un derecho exige su defensa o ejercicio inmediatos por su titular, sin que pueda esperar la intervención de los tribunales, ya que ésta sería tardía e ineficaz... Pero estas hipótesis de autotutela permitida tienen, ...un carácter excepcional: son una excepción a la regla general que prohíbe ese medio de solución. Así mismo, tales hipótesis excepcionales normalmente pueden ser revisadas por los tribunales, a través de un proceso, en el que se debe determinar si los hechos ocurridos corresponden efectivamente a las hipótesis previstas en la ley”.<sup>20</sup>

- a) **El ejercicio directo de un derecho subjetivo** como es el *despido* a que se refiere la fracción XXII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional y que regulan los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo bajo la denominación de **rescisión**, y que, en la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz da origen al **cese del trabajador**, artículos 37 al 42 que se traduce en la facultad jurídica de la entidad pública, a través del funcionario autorizado para ello, de dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad; y que en relación con la Ley Federal del Trabajo, de no cumplirse con los requisitos constitucionales y legales da origen al despido injustificado en cuyo caso, el 123 Constitucional, apartado “A” en su fracción XXII prevé que a elección del trabajador deberá indemnizarlo o reinstalarlo, disposición reglamentada en el artículo 48 en relación con los numerales 49 y 50 del mismo ordenamiento, y en materia de derecho burocrático del trabajo, “si durante el

---

<sup>18</sup> *ibídem.*, p. 33.

<sup>19</sup> Niceto Alcalá – Zamora y Castillo. *Proceso, autocomposición y autodefensa*, UNAM, México, 1970, p. 18, citado por José Ovalle Favela, *Óp., cit.*, p. 8.

<sup>20</sup> José Ovalle Favela. *Óp., cit.*, p. 9.

juicio... no se prueba la causa de un cese, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le indemnice... o que se le reinstale en el puesto que desempeñaba...”<sup>21</sup>

- b) Posiblemente proceda aquí también **el ejercicio de facultades de mando bajo la modalidad de obediencia jerárquica** del trabajador respecto del patrón, que en materia de trabajo se denomina **subordinación**, la cual consiste en el poder jurídico de mando del patrón correlativo a un deber de obediencia del trabajador, en relación con el trabajo convenido entre ellos y que se precisa en las fracciones II y III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen: “son obligaciones de los trabajadores: ...III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de un representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos”, y que en la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz encontramos en el artículo 29 en sus fracciones II y III, entre otras.
- c) **Ejercicio de una potestad**, concretamente en la facultad disciplinaria del patrón, que se concretiza en la fracción X del artículo 423 de la Ley de la materia que precisa las disposiciones y procedimientos para su aplicación referente al Reglamento Interior de Trabajo y que en la Ley Estatal del Servicio Civil se encuentra en la fracción XI del artículo 30.
- d) Mención especial de la **autotutela** merecen los llamados “**medios de presión o de coacción** sobre la contraparte para lograr el prevalecimiento de los propios intereses”,<sup>22</sup> que, como ya ha quedado precisado, son: **1. La huelga, 2. El paro y 3. La Cláusula de Exclusión o de Consolidación Sindical.**

Conforme a la Exposición de Motivos de la iniciativa de la “Nueva” Ley Federal del Trabajo de 1970 “En el derecho mexicano la **huelga** es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas...”,<sup>23</sup> entendiéndose por huelga la “suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”,<sup>24</sup> y para evitar problemas de interpretación la propia Ley Federal del Trabajo especifica que “La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo”,<sup>25</sup> y en relación con el titular de ese derecho, la Ley de la materia insiste en que para los efectos del título de la huelga, “...los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”<sup>26</sup> aún y cuando esto último sea una incongruencia gramatical.

---

<sup>21</sup> Artículo 43 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz.

<sup>22</sup> José Ovalle Favela. *Óp., cit.*, p. 12.

<sup>23</sup> Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, del C. Lic. Gustavo Díaz Ordáz, de 09 de Diciembre de 1968.

<sup>24</sup> Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>25</sup> Artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>26</sup> Artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

La huelga es un derecho constitucional exclusivo de los trabajadores mayoritarios (50% más uno cuando menos) coaligados, de una empresa o establecimiento, prevista en la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, apartado “A”, en relación al derecho de asociación profesional contemplado en la fracción XVI del citado ordenamiento, y que constituye un medio de presión o de coacción de los trabajadores coaligados para la defensa de sus intereses comunes, que está prevista en la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, apartado “A” al señalar: “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros”.<sup>27</sup> Mismo derecho que la fracción X del artículo 123 Constitucional, apartado “B” consagra para los trabajadores al servicio del Estado y que la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz regula en sus artículos 140 al 157.

El propio artículo 123 Constitucional en la fracción XVII del apartado “A” en comento, establece que las leyes reconocerán como un derecho de los patronos los **paros**, entendidos como la contrahuelga declarada por los patronos; o sea, el **paro patronal** como un derecho constitucional de los patronos para ejercer presión sobre los trabajadores y que en nuestra opinión personal consiste en la **suspensión temporal o el cierre definitivo de las actividades de una empresa o establecimiento promovida por los patronos a fin de presionar a los trabajadores para: a) lograr la modificación colectiva de las condiciones de trabajo existentes, b) la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo temporalmente, c) la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, d) la reducción definitiva de los trabajos, e) la implantación de nuevas condiciones colectivas de trabajo, por las causas expresamente previstas en la ley;** paros que conforme a la fracción XIX del artículo 123 Constitucional, apartado “A” únicamente serán lícitos “cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.<sup>28</sup> Pero no hay que perder de vista que la Ley Federal del Trabajo, como ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado “A”, contempla la modificación colectiva de las condiciones de trabajo “I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo”;<sup>29</sup> en tanto que las causas de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo son: I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; II. La falta de materia prima, ni imputable al patrón; III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya

---

<sup>27</sup> Artículo 123 Constitucional, apartado “A”, fracción XVII.

<sup>28</sup> Artículo 123 Constitucional, apartado “A”, fracción XIX.

<sup>29</sup> Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo.

obligado a entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables”.<sup>30</sup>

Las causas de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, son I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; IV. Los casos del artículo 38 (“El artículo 38 se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas”<sup>31</sup>); y V. El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos”.<sup>32</sup>

En tanto que la implantación de nuevas condiciones de trabajo tiene su sustento en el artículo 900 de la ley de la materia, relativo a los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, los cuales, conforme al artículo 902 de la ley en consulta, se suspende su tramitación con el ejercicio del derecho de huelga, misma disposición que encontramos en el artículo 448 de la referida Ley Federal del Trabajo, lo que, en nuestra opinión, hace nugatorio el derecho patronal constitucional del paro a que se refieren las fracciones XVII y XIX del artículo 123 Constitucional y, por lo mismo dichos artículos de la ley reglamentaria del 123 de la Constitución apartado “A”, son inconstitucionales.

Finalmente, dentro de éste tipo de autotutela entendida como medio de presión o coacción encontramos la **cláusula de exclusión**, en su doble vertiente: a) cláusula de exclusión por ingreso y b) cláusula de exclusión por separación, que forman parte de los elementos del contrato colectivo de trabajo según la doctrina alemana, y que da contenido al elemento compulsorio del mismo, previsto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

---

<sup>30</sup> Artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>31</sup> Baltasar Cavazos Flores et., al. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas. Vigésima sexta edición, cuarta reimpresión, México 1994, p. 317.

<sup>32</sup> Artículos 433 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”.<sup>33</sup>

Respecto a la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por ingreso y exclusión por separación o también denominadas cláusulas de consolidación sindical, la opinión de los autores se divide con argumentos a favor y en contra. Sin embargo, vale la pena señalar que mediante **Acuerdo** de fecha 17 de Abril de 2001, la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió el Amparo Directo en Revisión 1124/2000, concluyendo que es de considerarse “**INCONSTITUCIONALES**, -el subrayado es nuestro- por vulnerar los artículos 5º , 9º y 123 Apartado “A”, fracción XVI, los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer **la cláusula de exclusión por separación** en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos – ley,” u obligatorios.

### c) **Heterocomposición: Mediación, Conciliación, en materia de trabajo.**

Como hemos visto la **heterocomposición** está integrada por cinco figuras jurídicas: 1. **Mediación**. 2. **Conciliación**, 3. Ombudsman (defensor del pueblo), 4. Arbitraje, 5. Proceso.

Pero antes es conveniente precisar que es la heterocomposición, la cual “...proviene de la voz griega *heteros*, que significa lo que viene de fuera, lo que quiere decir que a través de la heterocomposición se compone o resuelve el litigio mediante una solución que proviene de un tercero, ajeno a las partes e imparcial en el conflicto.

Se ha considerado por la doctrina procesal que existen dos formas de carácter heterocompositivo, que son el arbitraje y el proceso jurisdiccional, puesto que en las dos existe un tercero ajeno e imparcial y dos partes con intereses contrapuestos pero que se encuentran subordinadas a la decisión que emita ese tercero, es decir, la resolución que dicte ese tercero será vinculante y obligatoria para las partes en el litigio, e inclusive se puede ejecutar aún en contra de la voluntad de las mismas partes.<sup>34</sup> Sin cuestionar el fondo de la opinión anterior, nos inclinamos más por la postura de José Ovalle Favela que refiere las cinco formas de la heterocomposición que ya han sido precisadas al inicio de este apartado, coincidiendo con el referido autor en que “En la heterocomposición la solución al conflicto es calificada de *imparcial*, porque no va a ser dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero sin interés propio en la controversia”.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>34</sup> *Derecho Procesal, Op., cit.*, pp. 98 – 99.

<sup>35</sup> José Ovalle Favela. *Op., cit.*, p. 23.

Siendo aceptado por los estudiosos que el término heterocomposición se debe a Carnelutti quien la define como “...la composición o terminación de un litigio mediante el órgano jurisdiccional”,<sup>36</sup> en franca referencia en nuestra opinión, a la injerencia del Estado en la solución de los conflictos atendiendo a la propia naturaleza jurídica y a los fines del Estado moderno; así, “...en los primeros tiempos, el Estado se interpuso bondadosamente como pacificador en los conflictos; después se ofreció como árbitro; y, al fin, se impuso como juez”,<sup>37</sup> compartiendo también la opinión de Cabanellas en el sentido de que “Es cierto que el Estado tiene que desempeñar un papel frente a los conflictos de trabajo, e intervenir de tal manera que, por lo menos, los encause hacia su solución pacífica”,<sup>38</sup> dando origen a los medios de solución al litigio ya mencionados: 1. **Autotutela** con sus seis modalidades, 2. **Autocomposición**, unilateral y bilateral, 3. **Heterocomposición** y sus cinco formas, de las cuales, como ya se ha señalado, solo nos ocuparemos de la **mediación** y de la **conciliación** en los conflictos individuales de trabajo.

En este punto es importante aclarar que de un tiempo a la fecha se ha insistido mucho respecto de lo que se conoce como **justicia alternativa** y **medios alternos o alternativos de solución de los conflictos (MASC)**, como “una nueva forma de lograr solucionar los problemas sin tener que meterse a un juicio... [en la que se] atiende todo tipo de casos, desde divorcios hasta asuntos penales pero todavía falta mucho para que llegue a todos”.<sup>39</sup>

“Los medios alternativos de solución de conflictos –MASC-, pueden definirse tanto en sentido amplio como en sentido restringido.

En sentido amplio, los MASC, son aquellas atribuciones, alternativas al sistema judicial oficial, que permite la solución privada de los conflictos.

En sentido restringido, los MASC, son aquellos procedimientos que buscan la solución a los conflictos entre las partes, ya sea de manera directa entre ellas (o con el nombramiento de agentes negociadores, como es el caso de la negociación) o mediante la intervención de un tercero imparcial (como son los casos de la mediación, la conciliación y el arbitraje).

Los principales medios alternativos de solución de conflictos (MASC) son:

- ✱ La negociación
- ✱ La mediación
- ✱ La conciliación

---

<sup>36</sup> *Enciclopedia Jurídica Omeba*, T. XIII (Gara – Hijo). Bibliográfica Omeba. Driskill, S.A., Buenos Aires Argentina, 1991, p. 867.

<sup>37</sup> Feroci: *Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo* (Madrid, 1942), p. 321, citado por Guillermo Cabanellas en *Derecho de los Conflictos Laborales*, Bibliográfica Omega. Editores – Libreros, Buenos Aires Argentina, 1966, p. 455.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> <http://www.toditonoticias.com/paginas/noticias/Mexico/175733.html>.

- \* El arbitraje
- \* La evaluación neutral”.<sup>40</sup>

A través de los medios alternativos de solución de conflictos “...no se pretende sustituir los tribunales ordinarios, sino que por el contrario, la idea es complementar el sistema de administración de justicia ofreciendo procedimientos alternativos (Franklin Arrieche)”,<sup>41</sup> es decir, se está “...‘hablando necesariamente de cambios de paradigmas fundamentales en la administración de justicia, además que dichos medios se han venido imponiendo en las diferentes legislaciones del mundo, fundados en forma de negociación directa o asistida, tales como la mediación o el arbitraje, en el que las partes tienen la oportunidad de fijar el procedimiento y reglas aplicables a la solución de diferencias.-...[mismos que] no pueden ni pretenden sustituir a los tribunales ordinarios, vitales para el desarrollo de la sociedad. Por el contrario, la idea es complementar el sistema de administración de justicia ofreciendo procedimientos alternativos,”<sup>42</sup> los cuales “se han constituido en una preocupación constante de los hombres de derecho por ‘agilizar’ los tiempos judiciales” (Carla Saad de Bianciotti).<sup>43</sup>

“Cuando hablamos de medios alternativos para la solución de conflictos habrá que preguntarse **¿qué es alternativo?** Y la respuesta aquí aparece obvia, a la resolución judicial del mismo, en la medida en que, cuando menos en nuestro medio, en mi opinión personal, prevalece fundamentalmente la conciliación jurisdiccional, con una serie de variantes que nos permite hablar válidamente de conciliación administrativa y conciliación jurisdiccional, propiamente dicha, tanto para los conflictos individuales como los colectivos.

### III. Arbitraje Laboral.

Sólo como referencia es de recordar que la palabra **Arbitraje** viene del “latín *arbitratus*, de *arbitrar*: arbitraje. Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial (Carnelutti)... siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del procedimiento del proceso jurisdiccional. La resolución por la que se manifiesta el arreglo se denomina *laudo*, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial, según las diversas variantes que se presenten”.<sup>44</sup>

En el lenguaje jurídico se habla de arbitraje laboral, comercial, internacional, etc.

<sup>40</sup> [http://www.tsjdf.gob.mx/justiciaalternativa/CJA-docuemnto\\_informativo-ene2007.htm](http://www.tsjdf.gob.mx/justiciaalternativa/CJA-docuemnto_informativo-ene2007.htm).

<sup>41</sup> <http://www.tsj.gov.ve/informacion/notasprensa/2001/111201-2.htm>.

<sup>42</sup> *Idem. ant.*

<sup>43</sup> <http://www.redalyc.org>.

<sup>44</sup> Fernando Flores García. En Diccionario Jurídico Mexicano. A – CH. Editorial Porrúa, S.A., Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie E. Varios. No. 36, Segunda edición. Revisada y aumentada. México, 1987, p. 198.

“...el arbitraje implica un ‘proceso arbitral’ ...[en el] que el árbitro dicta un veredicto basado en pruebas que interpreta ‘a conciencia’ sin consultar a las partes, como debiera hacerlo en una mediación y para la conciliación... Es una heterocomposición más asimilable a un juicio... solución impuesta...”<sup>45</sup>

“El **arbitraje laboral** es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general, puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, se leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo”.<sup>46</sup>

El arbitraje laboral se concibe “...como una institución oficial con dos finalidades esenciales: prevenir primero, los conflictos entre los factores de la producción [capital y trabajo]; y segundo, ofrecer bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo a las mismas”.<sup>47</sup>

El fundamento constitucional de la jurisdicción laboral o de trabajo las encontramos en las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional, apartado “A”, en concordancia con el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, Federales y Locales tienen su origen en la Constitución y en la Ley, y por lo mismo, son organismos arbitrales tripartitos de carácter público, son autoridad en materia de trabajo, con la facultad o atribución de hacer valer sus determinaciones y aunque formalmente son organismos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, materialmente son tribunales de derecho, de carácter jurisdiccional, tan es así, que la Ley Federal del Trabajo en su Título Quince, artículos 939 al 975 regula el Procedimiento de Ejecución, que “...rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas” (Artículo 939 de la LFT), a mayor abundamiento, los laudos que pronuncian son impugnables en amparo.

#### **IV. Conflictos de Trabajo.**

---

<sup>45</sup> Patricia Kurczyn Villalobos. *Mediación* en *Derecho social*. Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados. Patricia Kurczyn Villalobos, coord. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie Doctrinas Jurídicas No. 257. México, 2005, p. 327 – 328.

<sup>46</sup> Héctor Santos Azuela. En *Diccionario Jurídico Mexicano*. *Óp., cit.*, p. 203.

<sup>47</sup> *Idem*.

Si bien es cierto que este tema ya fue visto por ustedes, simplemente lo referimos como un elemento que nos permita vincular los conflictos laborales como tales y los medios de solución a los mismos, ya que, como es de nuestro conocimiento, la **Mediación** y la **Conciliación** son formas de solución de los **conflictos**; por lo que sólo como referencia señalaremos que se entiende por conflicto, máxime que ya fue tema del primer módulo.

Dada su amplia experiencia en estos temas estimo que estarán ustedes de acuerdo con nosotros en que los conflictos laborales, por insignificantes que sean, dañan severamente las relaciones de trabajo, las relaciones personales entre trabajadores y patrones, que dificultan su solución amigable.

El Dr. Miguel Borrel Navarro sostiene que “Aunque para Carnelutti el conflicto es colisión de intereses por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro, es evidente que en el campo del Derecho existen muy numerosas clases de conflictos, como los conflictos de leyes, de interpretación, conflictos de intereses, de jurisdicción, etcétera, lo que obliga a precisar su diversa definición conceptual.

En el campo del Derecho del Trabajo consideramos atinado [sigue diciendo este autor] definirlo como la fricción o colisión que se produce en las relaciones personales y subordinadas, de carácter individual o colectivo, entre patrones y trabajadores, [y patrones y sindicatos agregamos nosotros] las que generalmente trascienden a los órganos jurisdiccionales establecidos para su resolución”.<sup>48</sup>

Este autor hace referencia a la distinción que, a decir del Dr. Baltasar Cavazos Flores (†), existe entre conflicto y controversia cuando afirmaba: “...que el término conflicto es sinónimo de combate o pugna que se produce en el campo del Derecho Laboral por los intereses opuestos de los trabajadores y los patrones, y la expresión controversia de trabajo, indica una fase distinta pues en la controversia hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión...”<sup>49</sup>

Desde otra perspectiva, el propio Dr. Borrel Navarro cita a los autores mexicanos Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales para quienes “...Los conflictos de Trabajo son, sin lugar a dudas, manifestaciones de la lucha de clases, al constituir la más clara y rotunda contradicción entre la clase desposeída [que es la más numerosa] en contra de la clase poseedora de la riqueza que es la minoritaria”.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Dr. Miguel Borrel Navarro. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Sista S.A., de C.V., 4ª edición, aumentada y puesta al día. México, 1994, p. 492.

<sup>49</sup> *Ídem*.

<sup>50</sup> *Ibíd.*, p. 493.

Además, el autor en consulta nos aporta el criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la naturaleza especial de los conflictos de trabajo, cuando señala “según la Corte los conflictos obrero – patronales debido a su naturaleza especial han requerido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones del trabajo han reconocido y aceptado a la **conciliación** y al **arbitraje** como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera [la **conciliación**] como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes y, consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al **arbitraje** como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes cuando ésta falte. (Consúltense jurisprudencia: Apéndice 1975, quinta parte, Cuarta Sala, p. 48).<sup>51</sup>

Por lo que se refiere a la naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo y atendiendo a criterios uniformes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nosotros estimamos lo siguiente:

#### A) Naturaleza jurídica.

1. Los conflictos obrero – patronales son de naturaleza especial (*sui generis*).
2. Por lo mismo, exigen organismos peculiarmente constituidos.
3. Investidos de jurisdicción especial (especializada).
4. Con un procedimiento especial.
5. Con métodos y sistemas también especiales.
6. Para solucionarlos de manera justa y equitativa.

#### B) Clasificación.

1. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos,
2. no responde a motivos de carácter numérico
3. sino a los fines de la reclamación,
4. y por consecuencia en los modos de la acción.
5. Si la acción contiene interés grupal, profesional, clasista, de categoría profesional o sindical es colectivo,
6. al igual que si se pretende la modificación de derechos y obligaciones de un contrato colectivo de trabajo o un contrato – ley, o el cumplimiento de obligaciones clasistas derivadas de la Ley.
7. Si, por el contrario, la acción atiende a un derecho personal de uno o varios trabajadores

---

<sup>51</sup> *Ibíd.*, p. 494.

8. o el cumplimiento de prestaciones legales o derivadas del contrato colectivo es individual.

C) Formas de solución.

1. Pero, en ambos casos, requieren la **conciliación** (rehaciendo la voluntad misma de las partes) y el **arbitraje** (supliendo la voluntad de las partes cuando ésta falta)
2. como los métodos más adecuados para solucionarlos de manera justa y equitativa.

Así, tenemos que “La voz *conflicto* se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín *conflictus* que, a su vez, tiene su origen en *confligere*, que implica *combatir, luchar, pelear*. Este vocablo tiene similitud con *colisión* cuyo origen etimológico es *collisio*, derivado de *collidere*, que significa chocar, rozar”.<sup>52</sup>

Para Bayón Chacón, “en el conflicto se da una situación de oposición entre dos personas o grupos, respecto de un problema concreto, con fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales...”.<sup>53</sup>

Coincidimos con el Dr. Guillermo Cabanellas cuando sostiene que “La expresión *conflictos de trabajo* es genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del núcleo social del trabajo y de todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico...”.<sup>54</sup>

“Pérez Botija indica que con el nombre de *conflictos laborales* se alude a toda la serie de fricciones susceptible de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores”.<sup>55</sup>

“Según Krotoschin, enténdese por *conflictos de trabajo*, en sentido amplio, las controversias de cualquier clase que nace de una relación de Derecho Laboral”.<sup>56</sup> “Según Castorena, el vocablo *conflicto*, cuya acepción de choque, de combate, resulta innegable, ha tomado definitivamente, en el Derecho Industrial, carta de naturalización, para expresar, dentro de él, lo que en Derecho común se llama *pleito*”.<sup>57</sup>

---

<sup>52</sup> Guillermo Cabanellas. *Derecho de los conflictos laborales*. Bibliográfica Omeba. Editores – Libreros. Buenos Aires. 1966, p. 44.

<sup>53</sup> Bayón Chacón. Madrid, 1962, citado por Guillermo Cabanellas. *Op., cit.*, p. 50.

<sup>54</sup> Guillermo Cabanellas. *Op., cit.*, p. 49.

<sup>55</sup> Pérez Botija, Madrid. 1947, citado por Guillermo Cabanellas. *Op., cit.*, p. 50.

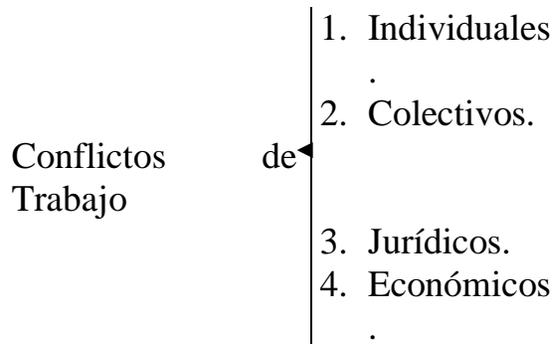
<sup>56</sup> Krotoschin, Buenos Aires. 1950, citado por Guillermo Cabanellas. *Ídem*.

<sup>57</sup> J. Jesús Castonera, México, 1932, citado por Guillermo Cabanellas. *Ídem*.

Para el Dr. Guillermo Cabanellas “El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y tiene distintos desarrollos, a más de presentar diferentes estados y procesos... [y señala también] que por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral...”.<sup>58</sup>

El Dr. Mario de la Cueva (†), por su parte, sostiene (o sostuvo) que “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”.<sup>59</sup>

Esta definición nos permite establecer que la tipología básica de los conflictos de trabajo es la siguiente:



Los cuales se pueden combinar entre sí, dando origen a una clasificación muy amplia.

Por otra parte, la definición anterior confirma nuestra opinión, reiteradamente sostenida, de que las causas de los conflictos de trabajo son fundamentalmente dos:

1. Desconocimiento de derechos.
2. Incumplimiento de obligaciones.

Lo anterior, por motivos imputables a los trabajadores y a los patronos, indistintamente, incluso a los sindicatos de unos y otros.

En relación con la expresión *controversia* que utiliza Krotoschin, vale la pena hacer la distinción entre ésta y el conflicto; así, “Los **conflictos** serían medios de lucha, medios de acción directa... [por lo que] prescinden de los instrumentos de solución

<sup>58</sup> Guillermo Cabanellas. *Óp., cit.*, p. 50.

<sup>59</sup> Mario de la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*. T. II, Editorial Porrúa S.A., 3ª edición, Reimpresión. México 1960, p. 729.

pacífica a fin de hacer prevalecer sus propios intereses sobre los del contrario... Del conflicto puede llegarse a la **controversia**, que es como una tregua en la lucha abierta, y en que se encuentran diferentes procedimientos para buscar la solución necesaria. Se distingue el conflicto y la controversia laboral en que en el primer caso hay choque y oposición y en el segundo se debaten ya intereses contradictorios a fin de llegar a una solución”.<sup>60</sup> “La expresión *controversia de trabajo* es admisible... para indicar una fase distinta del conflicto; úes, mientras en éste la pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión...”.<sup>61</sup>

Por lo que hace al concepto *pleito* que utilizaba el maestro Castorena, tenemos que “...en el Derecho Común, *pleito* es sinónimo de *litigio* o *juicio*, con la necesaria intervención del Poder Judicial. Por el contrario, el típico *conflicto laboral* se desenvuelve en la esfera económica directa con los empresarios o, de complicarse, en el ámbito de la política social que exige la intervención del Poder Ejecutivo, e incluso la del Legislativo, para elevar a ley alguna aspiración de los trabajadores”.<sup>62</sup>

## V. Autoridades del Trabajo.

La referencia a este punto nos lleva, por cuestión de sistematización, a hacer un breve comentario sobre las **autoridades de trabajo**, para lo cual nos apoyaremos en el libro de mi autoría,<sup>63</sup> para lo cual simplemente diremos que “...el concepto jurídico de autoridad indica que alguien **está facultado jurídicamente** para realizar un acto **válido**, presupone la posesión de capacidad o potestad para modificar válidamente la situación jurídica de los demás”.<sup>64</sup>

En este contexto, las autoridades del trabajo se dividen, conforme a la ley de la materia en: a) administrativas y, b) jurisdiccionales.

Desde otra perspectiva, atendiendo a las funciones que realizan se clasifican en órganos de vigilancia, órganos con facultad de decisión y órganos jurisdiccionales, dentro de éstos últimos encontramos a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, Federales o Locales.

Como se advierte y es de nuestro conocimiento, la fracción XX del artículo 123 Constitucional, apartado “A” es el fundamento constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al disponer expresamente que:

---

<sup>60</sup> Guillermo Cabanellas. *Óp., cit.*, p. 45 –La Plata, Argentina, 1965-.

<sup>61</sup> Guillermo Cabanellas. *Óp., cit.*, p. 45.

<sup>62</sup> *Ibid.*, p. 50.

<sup>63</sup> R. Jorge Ortiz Escobar. *Legislación Laboral*. Compañía Editorial Nueva Imagen, S.A., de C.V., colección Nuevo Rumbo. México, 1999, p. 44 – 56.

<sup>64</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1987, p. 286 – 287.

“Artículo 123. Aparatado “A”...

I... XIX.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una **Junta de Conciliación y Arbitraje**, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno.

XXI... XXXI.

- Ley Federal del Trabajo (Diario Oficial de la Federación, 01 de Abril de 1970).
- Reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo (Decreto de 31 de Diciembre de 1979, Diario Oficial de la Federación de 04 de Enero de 1980).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (Artículo 40. Competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social).
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (y su correlativa a nivel estatal).
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social (Diario Oficial de la Federación de 30 de Junio de 1998).
- Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Diario Oficial de la Federación de 18 de Febrero de 1980 y 11 de Abril de 1984).
- Sólo como antecedente el Decreto por el cual se estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 23 de Septiembre de 1927.
- Por lo que se refiere al Estado de Veracruz, la reestructuración vigente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado y la creación de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje tiene su apoyo jurídico en las Gacetas Oficiales del Estado No. 52, Tomo CXLVIII de 01 de Mayo de 1993 y No. 55, Tomo CLIV de 07 de Mayo de 1996.
- Reglamento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz – Llave, de 01 de Septiembre de 1975, pidiendo disculpas si hay otro “nuevo” vigente, el cual en este momento desconozco, reglamento que en su artículo 54 relativo a las facultades o atribuciones de los presidentes de las Juntas Especiales dispone (o

disponía), en su fracción III “agotar la función conciliatoria, por todos los medios posibles, procurando que las partes lleguen a un arreglo equilibrado en sus conflictos, antes de iniciar el periodo arbitral del procedimiento, en cualquier fase del mismo.”<sup>65</sup>

- Por cuanto hace a la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad, su fundamento jurídico legal lo encontramos en la Ley No. 58 Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz – Llave, en sus artículos 1, 9 fracción V, 12 fracción XVII y más específicamente en los artículos 22 bis, 22 ter, fracciones I, III, VI, VII (Presidir la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Especiales de la misma, cuando se trate de conflictos colectivos), VIII (Presidir el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje), X, XVI, XVII (**Mediar y conciliar**, a petición de parte o cuanto la situación lo amerite, en los conflictos que surjan de presuntas violaciones a la Ley Federal del Trabajo o a los Contratos Colectivos de Trabajo), y el Decreto No. 245 que reforma los artículos 22 y 22 bis y el primer párrafo del 22 ter, de la citada Ley Orgánica, por el que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se denomina ahora Secretaría de Trabajo, Previsión social y Productividad, publicado en la Gaceta Oficial del Estado de 29 de Junio de 2005.

Igualmente conviene recordar que está muy extendido en el medio laboral que el acto jurídico de trabajo adquiere fundamentalmente dos formas o modalidades: a) el contrato individual de trabajo y b) la relación de trabajo, previstas en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala:

“Artículo 20. Se entiende por **relación de trabajo**, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

**Contrato individual de trabajo**, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Lo anterior lo hemos esquematizado de la siguiente manera:

Trabajador + patrón = vínculo jurídico = derechos y obligaciones recíprocas:

- a) Del trabajador prestar el servicio (ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo

<sup>65</sup> R. Jorge Ortiz Escobar. *Legislación Laboral Veracruzana*, T. II. *Óp., cit.*, p. 128.

concerniente al trabajo);

b) Del patrón pagar el salario, prestaciones e indemnizaciones.

+

Condiciones de trabajo previstas por la Constitución y la ley

=

Relación de trabajo o contrato individual de trabajo.

Es importante destacar que el Dr. Néstor de Buen Lozano al referirse al **acto jurídico laboral** (el subrayado es nuestro), sostiene, con razón, que “Los especialistas en derecho laboral, en los casos en que intentan formar una teoría general de la relación de trabajo, suelen referirse, casi exclusivamente, al contrato individual de trabajo o la relación individual de trabajo, ...sin manifestar mayores preocupaciones por tratar de integrar una teoría del acto jurídico laboral...”,<sup>66</sup> y señala, a detalle los acontecimientos laborales productores de consecuencias jurídicas: “a) hecho jurídico; b) acto jurídico; c) acto jurídico en sentido estricto; d) acto debido; e) acto necesario; f) negocio jurídico; g) actos procesales privados”.<sup>67</sup>

A mayor abundamiento, es claro que el trabajador tiene sus derechos laborales protegidos, bien sea por la relación de trabajo o por el contrato individual de trabajo, en tanto que una y otra surten los mismos efectos, es decir, tienen el mismo valor jurídico; los artículos 21 y 26 de la misma ley refuerzan lo anterior pues expresamente disponen:

“Artículo 21. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

“Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 [escrito en el que consten las condiciones de trabajo: contrato individual de trabajo] no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

En conclusión, por disposición expresa de la ley:

a) “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y [la] justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones” (artículo 2). ¿Cómo?, mediante los máximos y mínimos previstos en la normatividad laboral, en la que en principio todos obtienen beneficios: **el trabajador** el pago de salario, prestaciones e indemnizaciones, **el patrón** el derecho a obtener utilidades y el poder jurídico de

<sup>66</sup> Néstor de Buen Lozano. *Derecho del Trabajo*. Tomo primero. Conceptos Generales. Editorial Porrúa, S.A., 5ª edición, México, 1984, p. 478.

<sup>67</sup> *Ibíd.*, p. 485 – 487.

mando en su empresa, **el Estado** ingresos vía impuestos, **la sociedad** servicios públicos a cargo de la entidad pública mediante la concesión a particulares y la **reactivación de la economía** local, regional y nacional, incluso internacional, mediante la oferta y demanda de satisfactores adquiridos por los trabajadores, patrones y sus familiares (mercado).

- b) Así, cuando los patrones y trabajadores cumplen sus obligaciones hay armonía en las relaciones de trabajo, hay paz social; pero cuando una de las partes o las dos incumplen sus obligaciones derivadas de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, o desconocen el derecho de su contraparte; surge el conflicto de trabajo a que nos hemos referido, se rompe el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, y como vivimos en un Estado de Derecho entra en funcionamiento la normatividad jurídica vigente para resolver dicho conflicto, ya que el “Derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica”,<sup>68</sup> toda vez que el Derecho “regula los actos, conductas y fenómenos sociales por medio de las normas jurídicas [que lo integran] cuyo cumplimiento vigila el Estado para lograr la convivencia y orden sociales y, de ser necesario, resolver los conflictos de intereses que se presenten, ya que el Estado es, precisamente, la organización que los conglomerados humanos adoptan para obtener beneficios individuales y colectivos...”.<sup>69</sup>
- c) En este contexto, la modernidad ha implementado los denominados **medios alternativos de justicia** para la solución de los conflictos, en sustitución, mejor aún, como complemento del litigio, el cual forma parte del **proceso**, mismo que esquematizamos de la siguiente manera:

$$\begin{array}{rcc}
 & \text{pretensión (actor)} & \\
 & + & \\
 & \text{acción} & \\
 & + & \\
 & \text{pretensión} & \\
 & \text{(demandado)} & \\
 & + & \\
 & \text{excepciones y} & \\
 & \text{defensas} & \\
 \text{Proceso} & + & \text{Resolución} \\
 = & & \text{(laudo).}
 \end{array}$$

<sup>68</sup> Miguel Villoro Toranzo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Editorial Porrúa, 10ª edición. México, 1993, p. 127.

<sup>69</sup> R. Jorge Ortiz Escobar. *Legislación Laboral Veracruzana*. Compilación 1914 – 1992. (con alcances a 1996). T. I., 1914 – 1917. Universidad Veracruzana. Colección Biblioteca Universidad Veracruzana, Xalapa, Ver., México. 1996, p. 71.

jurisdicción  
+  
intervención de  
terceros  
+  
desahogo de pruebas  
+  
valoración de pruebas

## VI. La nueva cultura laboral.

Dada la naturaleza de este Diplomado y el dominio del tema por ustedes, no podemos omitir un breve comentario sobre la llamada *Nueva Cultura Laboral*, que se inicia "...a propuesta del sector patronal en Febrero de 1995... y en Septiembre de ese año los sectores obrero y patronal del país, convienen crear ocho mesas de trabajo y en Octubre, también de 1995, se crea la Comisión Central como órgano de negociación y diálogo al más alto nivel entre los dirigentes empresariales como Carlos Abascal Carranza y Claudio X. González, entre otros, y los líderes de trabajadores, entre los que destacan Fidel Velázquez y Leonardo Rodríguez Alcaine...",<sup>70</sup> del que destacamos los siguientes datos, complementados con otras obras consultadas:

- El 09 de Agosto de 1996 se concluyó el documento "*La Nueva Cultura Laboral*."
- El 13 de Agosto de 1996 se oficializaron dichos acuerdos, que marcan las directrices a seguir con el fin de mejorar las relaciones entre los factores de la producción.
- Algunos de los objetivos centrales con nuestro tema son:
  - a) Revaloración del trabajo humano.
  - b) Consolidar el diálogo y la concertación obrero – patronal para que las relaciones entre ellos se desarrollen en un clima de armonía.
  - c) Reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los organismos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores de la producción.
- Principios básicos:
  - a) La buena fe y lealtad entre las partes.
  - b) La resolución de controversias ha de sustentarse en el marco de la ley.

---

<sup>70</sup> Lic. Alfonso Álvarez Friscione. *La justicia laboral*. Monografía. Editorial SISTA, S.A. de C.V., México 2001, p. 672 – 673.

- Principios de ética en las relaciones laborales:
  - a) Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales deben impulsar una cultura de cumplimiento a las normas jurídicas.
  - b) Impulsar aquellas actitudes que fomenten la veracidad en las relaciones laborales y disuadir las conductas contrarias a este principio.
  - c) Las partes, incluyendo los sindicatos, deben mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en las relaciones con su contraparte.
  
- Propuestas:
  - a) Fomentar el respeto recíproco.
  - b) Es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial.
  - c) Debe impulsarse la conciliación previa o durante el procedimiento laboral como un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias.
  - d) Fortalecer los órganos de impartición de justicia laboral y robustecer la autonomía funcional de dichos organismos.
  - e) Impulsar una carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral.
  - f) Ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita a favor de los trabajadores.

## **VII. Acuerdo paralelo laboral al Tratado de Libre Comercio (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte).**

Dicho Acuerdo está dividido en siete partes y un preámbulo, de los cuales solamente señalamos tres ideas centrales relacionadas con el tema de este Diplomado.

- En el preámbulo se determina proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores.
- En la primera parte se señalan los objetivos del Acuerdo, incluyendo los principios laborales que se precisan.
- La segunda parte se refiere a la obligación de los tres países, en cuyo inciso f) se precisa: promover y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje.

En este punto simplemente es conveniente recordar los Convenios de la OIT No. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, en vigor desde el 18 de Julio de 1951; el Convenio No. 87 sobre la

libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, de 1948, aprobado por el Senado el 29 de Diciembre de 1949, en vigor el 01 de Abril de 1951 y, el Convenio No. 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, que tiene aplicación en lo que nosotros denominamos Derecho Burocrático y la Recomendación No. 159 también de la OIT.

La mediación y la conciliación entendidos como medios alternativos de justicia y/o de solución de conflictos pretenden agilizar la solución del conflicto planteado, en la medida en que son menos formales que el proceso. Veamos ahora cada una de estas instituciones.

### **VIII. Mediación.**

“La mediación consiste en un procedimiento voluntario por medio del cual dos o más personas, a las que se les llama mediados, involucradas en un conflicto, buscan solucionarlo por ellas mismas de manera pacífica, a través del diálogo y la negociación, con la colaboración de un tercero neutral denominado mediador, quien les ayuda a construir puentes de comunicación entre ellas, a efecto que elaboren las posibles soluciones al mismo, estructurando nuevas formas de relación, en acuerdos mutuamente satisfactorios contenidos en un convenio que manifiesta su voluntad, expresando la manera en que han decidido resolver su conflicto”.<sup>71</sup>

En una síntesis muy apretada tenemos que: “Para algunos autores la mediación constituye una variante del proceso de negociación (Pinkas Flint), para otros se trata de un procedimiento de investigación que conlleva a proponer precisas recomendaciones para solucionar el conflicto (Gerard Couturier), en tanto que para otros constituye un sistema intermedio de solución de conflictos entre la conciliación y el arbitraje, que se caracteriza por tratar de alcanzar una aceptación de las partes a través de una propuesta, y que tiene la fuerza de recomendación, es decir, no impone nada, sin restringir ni limitar la iniciativa de las partes para lograr por si mismas la solución directa del conflicto”.<sup>72</sup>

Un antecedente importante de la “moderna mediación” lo constituyen los “trabajos del Comité Asesor del Proyecto de Mediación en México auspiciado por el Rights Consortium, compuesto por el Consejo para Iniciativas Legales en América Latina de la American Bar Assosiation, Freedom House y la Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID) del 13 de Junio de 2002, que elaboraron un documento sobre ‘los principios de la mediación, que sirva de referente a las instituciones de las entidades federativas del país participantes del dicho proyecto (Aguascalientes, Baja California Sur, Distrito Federal, Jalisco, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sonora, Tabasco, así como las instituciones Suprema Corte de Justicia de la Nación, Centro de

---

<sup>71</sup> [http://www.tsjdf.gob.mx/justiciaalternativa/CJA-docuemnto\\_informativo-ene2007.htm](http://www.tsjdf.gob.mx/justiciaalternativa/CJA-docuemnto_informativo-ene2007.htm).

<sup>72</sup> *Idem., ant.*

Mediación Notarial, Instituto de la Judicatura Federal, Instituto Mexicano de la Mediación, Barra Mexicana, Colegio de Abogados y la participación de las Universidades Nacional Autónoma de México, Autónoma de Jalisco, Instituto Tecnológico Autónomo de México y Universidad Iberoamericana), para el diseño normativo de los planes que se han propuesto desarrollar con la implantación de la ‘mediación’ como vía pacífica de solución de conflictos”, documento que fue aprobado por el comité asesor con fecha 18 de Octubre de 2002,<sup>73</sup> según el cual la **mediación** (el subrayado es nuestro) “...es un procedimiento voluntario, confidencial y flexible, para ayudar a que dos o más personas o instituciones, encuentren la solución a un conflicto en forma no adversarial, regido por principios de equidad y honestidad, en el que interviene un tercero imparcial y neutral llamado mediador. El mediador no toma decisiones por los **mediados**,<sup>74</sup> (el subrayado es nuestro) sino que les ayuda a facilitar su comunicación a través de un procedimiento metodológico, tomando en cuenta sus emociones y sentimientos, centrándose en las necesidades e intereses de los mediados, para que pongan fin a su controversia en forma pacífica, satisfactoria y duradera”.<sup>75</sup>

El referido documento señala como **principios básicos de la mediación** las siguientes ocho proposiciones fundamentales que soportan el sistema de la mediación y su práctica:

1. **Voluntariedad.**- La participación de los mediados en el procedimiento de la mediación debe ser por su propia decisión y no por obligación.
2. **Confidencialidad.**- Lo tratado en mediación no podrá ser divulgado por el mediador, a excepción de los casos en los que la información se refiera a un ilícito penal y que la legislación correspondiente señala.
3. **Flexibilidad.**- El procedimiento de mediación debe carecer de toda forma estricta para poder responder a las necesidades particulares de los mediados (libertad para establecer las reglas y mecanismos entre ellos).
4. **Neutralidad.**- El mediador mantiene una postura y mentalidad de no ceder a sus propias inclinaciones o preferencias durante todo el procedimiento de la mediación.
5. **Imparcialidad.**- El mediador actuará libre de favoritismos, prejuicios o rituales, tratando a los mediados con absoluta objetividad, sin hacer diferencia alguna.
6. **Equidad.**- El mediador debe procurar que el acuerdo a que lleguen los mediados sea comprendido por éstos y lo perciban justo y duradero (acceso igualitario).

---

<sup>73</sup> Proyecto para la Mediación en México ABA/USAID. Recursos y herramientas para el mediador, en <http://www.mediacionemexico.org>.

<sup>74</sup> Personas en conflicto que acuden a la mediación para tratar de resolverlo de común acuerdo, y el término “acuerdo” es más aceptado en el campo de la mediación, sin embargo en el contexto jurídico “convenio” es el término más utilizado.

<sup>75</sup> Proyecto para la Mediación en México ABA/USAID. Recursos y herramientas para el mediador, en <http://www.mediacionemexico.org>.

7. **Legalidad.**- Sólo puede[n] ser objeto de mediación los conflictos derivados de los derechos que se encuentren dentro de la libre disposición de los mediados.
8. **Honestidad.**- El mediador debe excusarse de participar en una mediación o dar por terminada la misma si, a su juicio, cree que tal acción sería a favor de los intereses de los mediados”.<sup>76</sup>

A los anteriores principios habría que agregar otros, que se desprenden de un documento de la Dirección del Trabajo de Colombia, consultado por la internet:

9. **Integralidad.**- Nueva línea operativa y complementaria a otras prestaciones del Derecho del Trabajo.
10. **Gratuidad.**- Sin costo para las partes.
11. **Inmediación de las partes.**- Se expresa por la capacidad de las partes de negociar un acuerdo con su intervención activa, que busca comprometerlos en la solución de su problema.
12. **Neutralidad.**- Ésta cualidad junto con la imparcialidad lo son tanto de la persona del mediador, como de la institución de la mediación.
13. **Autocomposición.**- Permite el protagonismo de las partes quienes buscan solución a sus propios problemas a través de su exclusiva voluntad.

De la información recabada al respecto y refiriéndonos concretamente a lo que se denomina **mediación laboral**, el gobierno de Chile, “Con el propósito de integrar a las relaciones laborales los avances de la Solución Alternativa de Conflictos y Autorregulación Laboral, la Dirección del Trabajo a procedido a instalar el primer Centro de Mediación para Conflictos Laborales Colectivos y Conciliación Individual.

Por lo anteriormente expuesto cabe especificar que la Mediación Laboral, es un modelo de solución de conflictos **colectivos** (el subrayado es nuestro) en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, el cual actúa como moderador para facilitar la comunicación entre ellos... [precisando que] hay que distinguir entre Mediación y Actuación de Buenos Oficios, siendo esta última de carácter más restrictivo, en consideración a los plazos en que se debe desarrollar... [disponiendo al efecto] de mediadores, profesionales especialmente capacitados en técnicas de procedimiento de conflicto y mediación, que contribuyen a buscar soluciones a los

---

<sup>76</sup> *Ídem. ant.*

conflictos laborales, logrando que las partes involucradas generen las alternativas más apropiadas”.<sup>77</sup>

De lo anterior se desprende que la mediación laboral chilena sólo aplica para los conflictos laborales colectivos, no sin antes señalar las **8 ventajas de la mediación**: 1. es voluntaria, 2. es flexible, 3. no tiene costo económico (gratuita), 4. disminuye el costo social, 5. se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo, y 6. promueve la participación de las partes en la búsqueda de soluciones –autocomposición–, 7. facilita el mejoramiento de las relaciones laborales, 8. mejora la transparencia de la comunicación; **con tres tipos básicos de mediación**: a) **Mediación a petición de parte** [aquella que la mediación es pedida por cualquiera de las partes afectadas por el conflicto], b) **Mediación programada** [enfocada a la prevención de conflictos], y c) **Mediación reactiva** [aquella que se ofrece ante un conflicto o controversia manifiesta del cual se toma conocimiento].<sup>78</sup>

A reserva de equivocarnos la mediación en el Derecho del Trabajo data, cuando menos, de mediados del siglo pasado, respecto de la cual el Dr. Guillermo Cabanellas sostiene, haciendo una apretada síntesis interpretativa lo siguiente:

- a) “La mediación es un sistema intermedio ente la conciliación y el arbitraje...
- b) Los mediadores examinan el conflicto planteado o informan respecto a sus causas, efectos y soluciones. Los mediadores formulan un proyecto de recomendación para ser sometido a las partes en discordia.
- c) El mediador no tiene autoridad para decidir o dar una solución: asesora o relaciona a las partes, facilitándoles la información necesaria del conflicto... a fin de que puedan adoptar sus decisiones con un conocimiento más exacto del problema debatido y, en suma con el objeto de facilitar la solución del conflicto en forma voluntaria por las partes (John Roger Blanpain).
- d) El conciliador actúa como un “amigable componedor” de ser propuesto por ambas partes.
- e) En la mediación y en la conciliación las partes crean la fórmula de solución al conflicto”.<sup>79</sup>

Concluye este autor que “...la mediación laboral no ha dado resultado y por ello es actualmente rara en la legislación positiva que la admite”,<sup>80</sup> sin olvidar que el libro en consulta es de 1966, incluso, prácticamente en ese mismo sentido, el Dr. De Buen sostiene que: “En nuestro medio este instrumento de solución de los conflictos laborales carece de sustentación legal y ni siquiera responde a una práctica consuetudinaria. Sin

---

<sup>77</sup> [http://www.asimet.cl/mediacion\\_laboral.htm](http://www.asimet.cl/mediacion_laboral.htm).

<sup>78</sup> *Ídem*.

<sup>79</sup> Guillermo Cabanellas. *Óp. cit.*, pp. 489, 490.

<sup>80</sup> *Ídem*.

embargo constituye en rigor un procedimiento con cierto arraigo en otros medios que es conveniente considerar.”<sup>81</sup>

Aquí debemos destacar que “...en la mediación, el tercero presta una asistencia más directa, lo cual implica su propio análisis en la situación divergente para formar su criterio y estar en condiciones de proponer a los interesados las soluciones equitativas”.<sup>82</sup>

En conclusión, en nuestra opinión personal la **mediación laboral**, consiste en un procedimiento por el que un tercero llamado mediador trata de establecer o crear las condiciones adecuadas para que las partes (mediados) dialoguen entre sí, exponiendo libremente sus puntos de vista sobre el conflicto en cuestión y haga propicia la autocomposición al mismo, mediante un entendimiento mutuo de las partes en forma de acuerdo o convenio, regido por los principios de equidad, voluntariedad, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, legalidad y honestidad, que pone fin al mismo.

Por lo anterior, y tomando en cuenta la práctica procesal en nuestro medio jurídico, no encuentro una diferencia substancial entre la mediación y la conciliación tal y como se lleva a cabo ante las Juntas, sean Federales o Locales o de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje y ante el propio Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz, si acaso la diferencia radica en que el mediador propicia un clima de entendimiento, para que las partes por si mismas encuentren una alternativa de solución, en tanto que en la conciliación, cuando menos en la que se da dentro del procedimiento, esta si es vinculativa con la norma jurídica aplicable y da por resultado una resolución (o solución) obligatoria para las partes, como lo trataremos de demostrar en el siguiente apartado, máxime que por disposición legal los convenios o liquidaciones celebrados ante las Juntas adquieren el carácter de Laudo consentido, obligando a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar, en términos de lo dispuesto por los artículos 33 y 34 de la Ley de la materia, mismos que formalmente se refieren a convenios o liquidaciones individuales y colectivos, respectivamente bajo la exigencia legal que no contengan renuncia de derechos, en cuyo caso será aprobado por la Junta, con los efectos anteriormente señalados.

Mención aparte requiere la exigencia legal “siempre que no contenga **renuncia** (el subrayado es nuestro) de los derechos de los trabajadores” (parte final del segundo párrafo del artículo 33), a pesar de lo anterior, la práctica procesal resuelve este problema jurídico – formal a través de la inclusión en el convenio o liquidación correspondiente el término “**gratificación**”, dando a entender que al trabajador se le han cubierto todas sus prestaciones legales y que adicionalmente a las mismas se le cubre una cantidad económica adicional, dando lugar, en mi opinión a un auto arreglo o

---

<sup>81</sup> Néstor de Buen Lozano. *Derecho procesal del trabajo*. Editorial Porrúa S.A., Segunda edición, México 1990, p. 96.

<sup>82</sup> Alcalá – Zamora, citado por Patricia Kurczyn Villalobos, *Óp., cit.*, p. 327.

autocomposición, por el cual ambas partes quedan satisfechas, lo que se debe lograr, en principio, en la mediación y en la conciliación.

En resumen, “por mediación se entiende abogar, intermediar; estar en el medio de dos partes para buscar una convergencia. Es un procedimiento de negociación asistida al que recurren dos partes en conflicto en busca de una solución equitativa, propuesta o inducida por un tercero neutral que carece de facultades o atribuciones para decidir.”<sup>83</sup> “[cuya] misión se concreta a establecer una comunicación directa, como si se tratara de un puente entre las partes del conflicto”.<sup>84</sup>

Desde ese punto de vista “La mediación puede entenderse como un *equivalente jurisdiccional*, como medio que sirve para lograr la finalidad característica del proceso jurisdiccional.”<sup>85</sup>

Es importante no perder de vista que por disposición constitucional (artículo 123, apartado “A” fracción XX) “...en México ni la conciliación ni el arbitraje son vías alternas...”<sup>86</sup> de resolución de conflictos de trabajo, por estar previstos expresamente en la ley como medios de solución de conflictos, por lo que pierden su carácter alterno.

La doctora Patricia Kurczyn Villalobos sostiene que distingue la jurisdicción como una función, no como competencia ni autoridad (siguiendo a Eduardo J. Couture, Buenos Aires, 1992), “...por lo cual se puede descomponer el acto jurisdiccional en tres elementos que igualmente se localizan en la mediación...”

- a) La forma o elementos externos del acto jurisdiccional son la presencia de partes, de jueces y de procedimientos establecidos en la ley.
- b) El contenido, existencia de un conflicto, de una controversia. Podríamos llamar al conflicto la *esencia* del acto, que finalmente es lo que pone en marcha un proceso o el desarrollo de trámites para darle fin.
- c) La función, la cual se entiende *como el cometido* que es asegurar la justicia, la paz social y demás valores jurídicos mediante la aplicación, eventualmente coercible, del derecho –sentencia-. Con la mediación, de igual modo, se busca preservar la justicia y la paz social. La diferencia surge en el *cómo* y la obligatoriedad de la decisión.

Las consideraciones señaladas explican que la mediación cumpla con una función equiparable a la jurisdiccional.”<sup>87</sup>

---

<sup>83</sup> Dupuis Juan Carlos G. Buenos Aires, citado por Patricia Kurczyn Villalobos. Mediación, citado en *Derecho Social óp., cit.*, p. 325.

<sup>84</sup> Patricia Kurczyn Villalobos. *Ídem*.

<sup>85</sup> Alcalá – Zamora y Castillo, Niceto. 1970, citado por Patricia Kurczyn Villalobos. Mediación, citado en *Derecho Social óp., cit.*, p. 327.

<sup>86</sup> Patricia Kurczyn Villalobos. Mediación, citado en *Derecho Social, óp., cit.*, p. 321.

<sup>87</sup> *Ibíd.*, p. 326 – 327.

Por lo anteriormente expuesto, coincidimos con la Doctora Patricia Kurczyn Villalobos cuando sostiene que: “En México no conocemos la mediación propiamente dicha. No se reglamenta en la legislación laboral. Sin embargo, las funciones encomendadas al cuerpo de conciliadores... para atender las pláticas negociadoras entre sindicatos y empleadores **reflejan una auténtica mediación...**” (el subrayado es nuestro).<sup>88</sup>

## **IX. Conciliación.**

“Conciliar (del latín *conciliare*) según el diccionario de la lengua [significa] ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia.

Este tercero puede ser un particular o un funcionario; en este último caso forma parte del mecanismo procesal y lleva la impronta del Estado, que tiene un interés permanente en lograr la paz social”.<sup>89</sup>

Es de destacar que “la conciliación no es una creación del Derecho Social y su origen debe buscarse más bien en el Derecho Internacional Público, donde, juntamente con el arbitraje, constituyen sus procedimientos más característicos para dar solución a los problemas entre dos o más Estados...”.<sup>90</sup>

La facultad de conciliar en materia de trabajo tiene su fundamento constitucional en la fracción XX del artículo 123 apartado “A” que establece que “las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno”, texto original que sigue vigente hasta la fecha.

Por su parte, la ley reglamentaria del referido precepto constitucional, es decir la Ley Federal del Trabajo, regula las Juntas Federales de Conciliación (que en la práctica no existen), las Juntas Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje que dependen de ésta y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en ambos casos las Permanentes, inclusive se siguen conservando la figura de las llamadas Juntas de Conciliación Accidentales, su integración, sus funciones, su jurisdicción territorial, las reglas para la designación de los representantes de trabajadores y patronos, los requisitos para ser presidente y su

---

<sup>88</sup> *Ibíd.*, p. 339.

<sup>89</sup> Dr. Rodolfo A. Nápoli. *Conciliación y arbitraje*, en Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III (Clav – Cons) DRISKILL S.A., Buenos Aires Argentina, 1992, p. 592.

<sup>90</sup> *Ibíd.*, p. 593.

substitución, facultades y obligaciones, los conflictos que le corresponde solucionar en materia federal y local y si se trata de conflictos individuales o colectivos, normas para uniformar el criterio de las resoluciones, personal jurídico, sus facultades y obligaciones, los requisitos que deben satisfacer, las sanciones en caso de incumplimiento de sus obligaciones, normas para la imposición de sanciones, faltas especiales de este personal; todo esto a partir del artículo 591 al 647, en tanto que del artículo 648 al 684 se precisan las reglas para la elección de los representantes de los trabajadores y patrones ante dichos cuerpos colegiados, ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas, ante la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, causas de responsabilidad, sanciones y causas de destitución.

En la parte procesal encontramos lo referente a las competencias de las Juntas en los artículos 698 al 706; los impedimentos y excusas del artículo 707 al 711, la actuación de las Juntas del artículo 712 al 732, etc.

Coincido con quien afirma que “La conciliación se utiliza desde tiempos inmemoriales...”,<sup>91</sup> en efecto, en materia de trabajo tanto la conciliación como el arbitraje surgieron cuatro años después que el Derecho del Trabajo se separó del Derecho Común, más concretamente del Derecho Civil, lo cual sucedió el 10 de Marzo de 1900 cuando la legislación belga reconoció expresamente que “El contrato de trabajo posee una especificidad jurídica propia”,<sup>92</sup> ya que a partir de entonces se reconoció “...la idea de que el contrato de trabajo era efectivamente un *corpus novus* que... tenía su naturaleza propia vinculada a su preponderante contenido humano y valor social, pero al propio tiempo no excluía ni eliminaba ciertas influencias civilistas”,<sup>93</sup> influencia civilista que data desde la época del Imperio Romano, en donde “...había una distinción entre *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum*, ...que tanta influencia ha ejercido en la construcción moderna del contrato de trabajo...”,<sup>94</sup> en tanto que en la Edad Media existieron reglas sobre la organización y funcionamiento de las corporaciones, gremios o guildas (maestro, compañero –u oficial- y aprendices) que por el edicto de Turgot promulgado en Febrero de 1776 fueron suprimidas y en Francia en Junio de 1791 se votó la ley Chapelier que prohibió el restablecimiento de dichas corporaciones y se proclamó la libertad individual y la igualdad como eje de las relaciones entre trabajadores y patrones bajo la premisa de que ante la ley civil todos somos iguales, criterio que prevaleció mucho tiempo, dando origen al *arrendador y arrendatario de obra*, colocados en un plano de igualdad y, en consecuencia, la relación de trabajo entre ellos se basaba en el principio de la autonomía de la voluntad, el libre acuerdo de voluntades en la prestación del servicio,

---

<sup>91</sup> Dr. Hugo Ítalo Morales. *Técnicas de Conciliación Laboral*. Revista laboral. La práctica Jurídico – Administrativa. Sección práctica – jurídico – laboral. Ediciones Contables y Administrativas. Editorial ECASA. Año II, Marzo, México 1994, p. 24.

<sup>92</sup> Jorge Ortiz Escobar. Breves reflexiones sobre el contrato de trabajo, en Patricia Kurczyn Villalobos. Carlos Alberto Puig Hernández (coord). *Estudios Jurídicos. Homenaje al Dr. Néstor de Buen*. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie: Doctrina Jurídica No. 148, México 2003, p. 585.

<sup>93</sup> Efrén Córdoba. Naturaleza y elementos del contrato de trabajo, en Buen Lozano, Néstor de. Morgado Valenzuela, Emilio (coord). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie B: Estudios Doctrinales No. 188, 1997 p. 298.

<sup>94</sup> Mario de la Cueva. *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, Editorial Porrúa S.A., Quinta edición – reimpresión, México 1960, p. 9.

mediante un precio o retribución, por lo que “...a) el salario, b) la jornada de trabajo, y c) duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo, se resolvieron en beneficio del patrono”,<sup>95</sup> sin que en la ley hubiera límite al tiempo o duración del trabajo y el solo dicho del patrono en cuanto al salario prevalecía, circunstancias y condiciones jurídicas que dieron origen, sociológicamente hablando, a la aparición del proletariado.

La consecuencia lógica de lo anterior: el abuso del patrón sobre el trabajador, favoreció el surgimiento del Derecho del Trabajo, así “Fue en realidad en Inglaterra, con la llamada *revolución cartista*, por las cartas dirigidas al Parlamento en 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo...”<sup>96</sup>

Lo cierto es que atendiendo a los antecedentes anteriores, en nuestra opinión el Derecho del Trabajo surgió cuando el Estado, en este caso el Parlamento Inglés, reconoció el derecho de asociación de los obreros, el derecho de éstos a formar sindicatos, que desde su surgimiento pugnarón por una legislación del trabajo separada del Derecho Civil, y esto sucedió en 1824.

En 1904 aparece formal y jurídicamente el sistema de **conciliación** y arbitraje laboral como medios de solución de los conflictos de esa naturaleza, en Australia; en Nueva Zelanda en 1925, países donde mayor desarrollo, históricamente hablando han tenido estos dos medios de solución de conflictos, según Guillermo Cabanellas,<sup>97</sup> esto desde el punto de vista jurídico – formal, ya que desde el punto de vista histórico tenemos que “En Inglaterra funcionaron los llamados Consejos de Conciliación y Arbitraje encargados de resolver los conflictos de trabajo desde 1824, en que se reglamentó el funcionamiento de dichos Consejos; en Bélgica estos organismos de conciliación fueron creados por una ley de 16 de Agosto de 1887; en los Estados Unidos las instituciones de Conciliación y Arbitraje se han calificado de oficiales y no oficiales, respecto de las primeras fueron creadas por la ley de 02 de Junio de 1886; en Nueva Zelanda en cada distrito industrial se establecieron Tribunales de Conciliación y Arbitraje y un Tribunal de Arbitraje; en Australia en 1894 se fundó el Consejo Central de Conciliación y en 1904 el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.”<sup>98</sup>

Como referencia histórica tenemos que “...fue a partir de 1904 en que se da en nuestro país el inicio de una ‘rudimentaria’ legislación en materia de trabajo, tomando como referencia los riesgos profesionales que prevé la indemnización en caso de siniestro o riesgo profesional o de trabajo, adaptando la doctrina jurídica europea, particularmente la francesa y belga, a la realidad de las distintas regiones geográficas de México [pero]

---

<sup>95</sup> *Ibidem.*, p. 16.

<sup>96</sup> Baltasar Cavazos Flores. *El nuevo derecho del trabajo mexicano*. Editorial Trillas, México 1997, p. 19.

<sup>97</sup> Guillermo Cabanellas. *Óp., cit.*, p. 469.

<sup>98</sup> Pablo A. García Félix. *Los Tribunales de Trabajo*, en las Memorias del Cuarto Encuentro Iberoamericano del Derecho del Trabajo, Puebla, México, Noviembre de 1990, pp. 188 – 190.

formando parte del Código Civil de cada Estado...”,<sup>99</sup> con la expedición de la ley de accidentes de trabajo del Estado de México de José Vicente Villada de 30 de Abril de 1904, siendo la ley del trabajo del Estado de Jalisco de Manuel Aguirre Berlanga (formalmente la primera Ley Federal del Trabajo propiamente dicha) de 07 de Octubre de 1914 que “reglamentó el contrato individual de trabajo, algunos aspectos de la previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje Municipales “...en su artículo 16, cuya función sería resolver todos los conflictos entre los trabajadores y sus patronos, con representantes, por votación directa, de los ‘obreros’ y los patronos, mediante un procedimiento de juicio verbal en una sola audiencia cuya resolución colegiada no admitía recurso”,<sup>100</sup> en tanto que la primera noticia legislativa en materia de conciliación fue en 1917 cuando Venustiano Carranza expidió la Ley Reglamentaria relativa a la integración y funcionamiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y territorios federales.

Por Decreto de 17 de Septiembre de 1927 se estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que tendría “...por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros, y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones”<sup>101</sup> y las [Juntas] Regionales de Conciliación que fueran necesarias para normar su funcionamiento (artículo 1), decreto que fue considerado inconstitucional por haberse expedido antes de la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación del 06 de Septiembre de 1929, por la que se facultó al Congreso para “...expedir leyes reglamentarias del artículo 123 y sobre la aplicación de las mismas”.<sup>102</sup>

Aún antes de la federalización de la legislación del trabajo (06 de Septiembre de 1929), las legislaciones de trabajo estatales y en forma muy especial la fracción XX del artículo 123 Constitucional apartado “A” y la Ley Federal del Trabajo de 1931 han privilegiado la conciliación, porque ésta constituye un procedimiento, administrativo y/o jurisdiccional, en su caso, de solución de los conflictos laborales mediante la intervención de un tercero llamado conciliador, que propone a las partes alternativas que le permitan a éstas resolver, de común acuerdo sus diferencias, a través de un convenio o una liquidación.

“La Organización Internacional del Trabajo, afirma que desde hace más de un siglo se inició el método conciliatorio en la disciplina laboral. Menciona al industrial británico A. J. Mundela como el primero que estableció Juntas de Conciliación en la industria calcetera de Inglaterra.

---

<sup>99</sup> Jorge Ortiz Escobar. *Legislación laboral veracruzana*. Compilación 1914 – 1992 –con alcance a 1996-, Tomo I, Biblioteca Universidad Veracruzana, México 1999, pp. 34 – 35.

<sup>100</sup> Jorge Ortiz Escobar. *Óp., cit.*, p. 82.

<sup>101</sup> Alberto Trueba – Urbina. *Nuevo derecho procesal del trabajo –teoría integral-*, Editorial Porrúa S.A., Sexta edición actualizada, México 1982, p. 263.

<sup>102</sup> Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Secretaría de Gobernación. *Nuestra Constitución*, cuaderno No. 19, México 1991.

Luego “...entonces en los conflictos laborales empezó a aplicarse hasta el Siglo XIX a consecuencia de la Revolución Industrial y las partes en lugar de acudir a la justicia estatal, mediante el sistema conciliatorio, pudieron resolver sus diferencias satisfactoriamente”.<sup>103</sup>

El Dr. Hugo Ítalo Morales establece que “la conciliación [laboral] se practica a través de alguna de las cuatro fórmulas que a continuación mencionamos:

- a) Participación conciliatoria voluntaria y aceptación de sus resultados también voluntarios.
- b) Participación conciliatoria obligatoria y aceptación de sus resultados en forma obligatoria.
- c) Participación voluntaria y aceptación obligatoria.
- d) Participación obligatoria y aceptación voluntaria”.<sup>104</sup>

Desde otro punto de vista la conciliación es, en la práctica procesal, es de dos clases:

- a) Conciliación administrativa o fuera de procedimiento y,
- b) Conciliación jurisdiccional o dentro de procedimiento.

En ambos casos el acuerdo de voluntades de las partes da contenido a un documento denominado liquidación o convenio.

La primera forma de conciliación surge cuando las partes, patrón y trabajador, llegan a una autocomposición que, cuando menos es recomendable, se lleve a la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, Federal o Local, para su aprobación.

La segunda surge de la etapa de conciliación previsto en el procedimiento ordinario, artículos 873, 875 inciso a), 876 que estipulan el desarrollo de la etapa de conciliación, precisándose en la fracción III de dicho numeral que “si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo”; la fracción I del artículo 878 deja abierta la posibilidad de que aún en la etapa de demanda y excepciones el Presidente de la Junta haga una exhortación a las partes para conciliar, y sólo si estas persisten en su actitud de no conciliar se proseguirá con dicha audiencia.

---

<sup>103</sup> Hugo Ítalo Morales. *Op., cit.* p. 24.

<sup>104</sup> *Ibid.*, p. 25.

Ya hemos referido que los artículos 33 y 34 precisan los requisitos de los convenios individuales y colectivos.

El artículo 939 que se refiere a los procedimientos de ejecución rige la ejecución de los laudos, de los laudos arbitrales, de las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas, convenios que, como ya se ha señalado pueden ser individuales o colectivos.

Tomando en consideración que el procedimiento conciliatorio es del conocimiento de los aquí presentes, sólo haremos referencia a los siguientes aspectos:

a) Principios de la conciliación:

1. “Costo económico (gratuito).
2. Soluciones expeditas. Debe desarrollarse en el menor número de audiencias procurando concentración, sencillez e informalidad en la participación de los interesados.
3. Independencia de criterio. La función conciliatoria debe desahogarse por conducto de personas que tengan independencia e imparcialidad de criterio, evitando cualquier presión externa que influya sobre sus razonamientos, para obtener una imparcialidad en los resultados.
4. Razonamiento de equidad y de justicia a través de las propuestas o sugerencias que haga el conciliador que permitan la satisfacción de sus respectivos intereses.
5. Cualidades del conciliador:
  - a. Conocimiento sobre la materia o especialización que concilian.
  - b. Además de independencia e imparcialidad debe tener una aptitud especial en relaciones humanas, ...además de rectitud, sinceridad, serenidad, agilidad mental, perseverancia, paciencia y un profundo conocimiento de las relaciones laborales y del derecho del trabajo.
  - c. [Las aptitudes anteriores permitirán que el conciliador pueda] ejercer una autoridad moral sobre las partes.
6. En la práctica la conciliación descansa sobre la base de concesiones recíprocas.

## 7. Actuaciones conciliatorias:

- a. Para que la conciliación tenga éxito se requiere previamente que las partes deseen la solución del problema.
- b. Comparecencia personal de las mismas, lo cual se dificulta en los conflictos colectivos por razones obvias; en estas condiciones es recomendable que la auténtica representación de las partes concurra a la diligencia.
- c. Debe cuidarse la disciplina en el debate, el respeto, lenguaje mesurado y respetuoso, claridad y sencillez en las expresiones evitando divagaciones.
- d. Como una excepción a los principios generales del derecho procesal del trabajo, las sesiones deben celebrarse a puerta cerrada por su naturaleza privada y el carácter de los problemas que se plantean”,<sup>105</sup> debiendo prevalecer la discreción.

A los anteriores se deben agregar los siguientes:

- b) Tanto en la conciliación fuera de procedimiento o administrativa y la jurisdiccional o dentro de procedimiento, los acuerdos de las partes se deben hacer constar en un acta pormenorizada en los que se contenga: 1. una relación circunstanciada de los hechos que lo motiva, 2. los derechos comprendidos en él, 3. su ratificación ante la Junta competente, 4. la aprobación de la misma siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, 5. lugar y fecha, 6. nombre de las partes y de la autoridad que interviene, 7. firma o huella.
- c) “La conciliación, al propio tiempo que crea derechos, constituye una forma de aplicación del Derecho a un caso concreto”.<sup>106</sup>
- d) “Si la conciliación ha dado resultado, el arbitraje no tiene razón de ser...”.<sup>107</sup>
- e) Atendiendo a los tipos de conciliación encontramos tres tipos principales: privada, administrativa y jurisdiccional.

---

<sup>105</sup> *Ibid.*, p. 25 – 27.

<sup>106</sup> Guillermo Cabanellas. *Óp., cit.*, p. 488.

<sup>107</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III. *Óp., cit.*, p. 592.

- f) “En la conciliación el tercero impulsa el examen de las diferencias para que las partes encuentren por sí mismas la solución sin la imposición de un tercer amigable componedor”.<sup>108</sup>

Íntimamente relacionado con la mediación y la conciliación como medios de solución de los conflictos de trabajo es importante hacer una breve reflexión respecto de la **irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores**, que ya abordamos en la parte final de la mediación, en la medida en que la fracción XXII, incisos g) y h) del artículo 123 Constitucional, apartado “A”, precisan que “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: ...g) las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra; y h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

Al respecto nos remitimos a nuestra reflexión en la parte final de la mediación contenida en este trabajo, sin perder de vista, además, que la conciliación permite al trabajador obtener un beneficio económico inmediato, casi siempre, y no tener que esperar a la conclusión del procedimiento, en el que, por otra parte, hasta antes del laudo, está en presencia de expectativas de derecho, máxime que, en caso de serle este favorable, su contraparte lo puede impugnar por la vía del amparo, lo que retrasa el pago del mismo, o lo que es peor, que se revoque la resolución favorable al trabajador.

A partir de 1990 ha habido en México una corriente de opinión que promueve la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ser substituidos por Jueces de lo Social.

Inicialmente no compartimos esta idea, ya que estimamos que las Juntas son formal y materialmente Tribunales especializados y su integración tripartita, hasta ahora, es adecuada, atendiendo a las características de los conflictos de trabajo, a su naturaleza, a las múltiples modalidades a que está sujeta en la práctica y aún en la ley, la relación y/o contrato de trabajo, así como a la diversidad de los sujetos de la misma y a los intereses en juego.

Retomando el tema de la conciliación, no debemos olvidar que “la conciliación y el arbitraje constituyen las formas tradicionales de resolver los problemas en nuestro medio... -Para algunos, la conciliación es una simple ayuda que debe prestarse a las partes en conflicto, en espera [de] que se entienda[n] por su propia voluntad... -El conciliador no tiene una norma para aplicar, interpretar o resolver el conflicto... -...el conciliador propone y el árbitro decide; el primero [el conciliador] se concreta a orientar,

---

<sup>108</sup> Patricia Kurczyn Villalobos, *óp., cit.*, p. 327.

aconsejar o sugerir fórmulas de avenencia. En cambio el segundo, [el árbitro] examina la controversia como se le presenta, y una vez concluida la etapa de instrucción convencional, resuelve el fondo del negocio aplicando principios atemperados de derecho, pero en el último de los extremos, decide a favor de alguna de las partes y en detrimento necesariamente de la otra”.<sup>109</sup>

Por otra parte, tenemos que hay uniformidad entre los estudiosos del derecho del trabajo que “La conciliación, la mediación y el arbitraje son formas de solución de los conflictos de trabajo”.<sup>110</sup> Autor que destaca las características de los conflictos de trabajo, señalando, en nuestra opinión, las siguientes: “[a] su mayor frecuencia, [b] se produce, por definición, entre partes desiguales desde el punto de vista cultural, social, jerárquico y, principalmente, económico; [c] existe siempre un importante interés social en debate además de económico y, a veces, político; [d] la despersonalización de los contendientes, en el sentido de que subyacente a toda controversia de trabajo, inclusive en los conflictos individuales, está la lucha de clases entre trabajadores y empresarios que caracteriza a los tiempos modernos”.<sup>111</sup>

Así mismo, tenemos que algunos autores “...acostumbraron clasificar las formas de solución de los conflictos laborales, en **violentos** (la huelga, el “*lock out*”, el sabotaje y la ocupación de fábricas) o **pacíficos** (la mediación, la conciliación y el arbitraje).”<sup>112</sup> Clasificación que no acepta Giglio, por lo que hace a las llamadas soluciones violentas, quién menciona que “Muchos otros autores adoptan la clasificación propuesta por Niceto Alcalá Zamora y Catillo: formas autodefensivas, autocompositivas y procesales”.<sup>113</sup>

El autor en consulta al examinar las técnicas de autocomposición destaca “la conciliación y la mediación”,<sup>114</sup> opinión que comparte la Dra. Patricia Kurczyn Villalobos cuando sostiene que “...la conciliación y la mediación son formas de autocomposición [hay]... propuesta –no impugnable–”,<sup>115</sup> y que “la mediación y la conciliación son resoluciones alternas de conflictos (RAC)”.<sup>116</sup>

Con respecto a la conciliación y otras figuras de solución de conflictos el autor brasileño Wagner D. Giglio señala los siguientes:

---

<sup>109</sup> Dr. Hugo Ítalo Morales. *Op., cit.*, p. 24.

<sup>110</sup> Wagner D. Giglio. Brasil. 1987. *Conciliación, Mediación y Arbitraje en Conflictos individuales y Colectivos*. Traducción de Néstor de Buen, en [Primer] Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Coordinador Dr. Néstor de Buen Lozano. Gobierno del Estado de Puebla. 18 al 20 de Noviembre de 1987, Puebla, Pue., 1988, p. 105.

<sup>111</sup> *Ibid.*, p. 105 – 106.

<sup>112</sup> Cesario Jr., citado por Wagner D. Giglio, *op., cit.*, p. 107.

<sup>113</sup> Wagner D. Giglio. *Op., cit.*, p. 108.

<sup>114</sup> *Ibid.* p. 110.

<sup>115</sup> Patricia Kurczyn Villalobos. *op., cit.*, p. 327 – 328.

<sup>116</sup> *Ibid.*, p. 327.

- “Sólo desde el punto de vista procesal, la conciliación podría ser considerada ‘como un proceso cuya especialidad consiste en, por razones jurídico – sociales, eliminar otro proceso’ (Manuel Alonso García).”
- Hay autores que colocan “‘a la conciliación judicial entre la auto y la heterocomposición del conflicto’. Es auto – composición porque las mismas partes tutelan sus intereses fijando libremente el contenido del acto que irá a componer el litigio, pero tal punto de convergencia es logrado... por un mediador calificado...” (Athos Gusmão Carneiro).
- Otros más prefieren “‘colocar a la conciliación’ entre la jurisdicción y mediación, con hondas raíces incrustadas en ambas, por la existencia de un litigio y la intervención del tercero.” (Juan Menéndez Pidal y Mario de la Cueva).
- “...Es preferible... ‘reservar al término ‘mediación’ el significado de mera descripción externa del fenómeno de la intervención del tercero en el conflicto, para obtener su composición. Este resultado de la mediación –la solución de la controversia- es lo que sería, en nuestro concepto, la conciliación de los contendientes, tanto en el sentido subjetivo como en el objetivo, de aveniencia o acuerdo.” (Wagner D. Giglio).
- “La autocomposición, en síntesis, derivaría de la mediación o, en algunos casos, de la negociación directa entre los contrarios. En rigor solamente en ésta última hipótesis habría autocomposición puesto que, habiendo mediación, la solución resultaría de la intervención de un tercero.” (Wagner D. Giglio).

La doctrina resuelve ésta crítica precisando que en la mediación las partes no están obligadas a aceptar la propuesta del mediador, luego entonces, si hay autocomposición.

- “En cuanto al contenido del acuerdo, en sí mismo, la autocomposición de intereses divergentes se adapta mejor y tiene más éxito en la solución de los conflictos colectivos...” (Wagner D. Giglio).
- “Por el contrario, en los conflictos individuales, siempre de carácter jurídico, la conciliación resulta ilógica, ya que... planteada la cuestión en términos de derecho, la razón pertenece a una de las partes, total o parcialmente, y, en consecuencia, lo que procederá será la aplicación de la norma ajustada al caso de que se trate.” (Manuel Alonso García y Rivero y Savatier).<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> Wagner D. Giglio. *Op., cit.*, p. 112 – 117.

El autor en consulta concluye afirmando “...la mayor objeción a la conciliación, en cuanto a su contenido, se refiere a la gran posibilidad de injusticia: paga el empleador más de lo que debía o recibe el empleado menos de lo que podría corresponderle.”<sup>118</sup>

Respecto a la **conciliación**, no obstante la objeción antes señalada, tenemos que en 1974 la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza<sup>119</sup> publicó una **guía** intitulada **La Conciliación en los Conflictos de Trabajo** con el objetivo de “...fomentar la solución sistemática de los conflictos laborales con un mínimo de interrupciones del trabajo u otras perturbaciones de la producción, y en especial aumentar la eficiencia de los conciliadores del Estado.”,<sup>120</sup> de la cual trataré de, en una apretada síntesis, destacar algunos aspectos, señalando al final del párrafo seleccionado el número de página entre paréntesis, aclarando que el subrayado de alguna palabra es mío.

1. “A los fines de la presente guía, ‘conciliación’ y ‘mediación’ son sinónimos y designan esencialmente un mismo tipo de intervención a cargo de terceros encaminada a lograr la solución voluntaria de conflictos” (p.3).
2. “Puede definirse la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercer parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo. Es un proceso de discusión racional y sistemática, con la ayuda de un conciliador, de todos los puntos de desacuerdo que oponen las partes en litigio” (p.4).
3. “El proceso de conciliación posee una característica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de conflictos de trabajo: la flexibilidad” (p.4).
4. “...la conciliación se define como una continuación de las negociaciones colectivas con ayuda de una tercera parte, o simplemente como ‘negociación colectiva protegida’” (p. 4 – 5).
5. “...las diferencias que existen entre la conciliación y el arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo. ...El **árbitro** está facultado para resolver, mediante un dictamen o laudo, el conflicto sometido a su juicio. En los conflictos de trabajo es probable que el árbitro trate de dictar un laudo [o un convenio que será elevado a la

---

<sup>118</sup> Wagner D. Giglio. *Óp., cit.*, p. 118.

<sup>119</sup> Oficina Internacional del Trabajo. Guía: *La Conciliación en los conflictos de trabajo*. Colaboradores Thomas Claro, C.B.E., M.V.O., antiguo Jefe del Servicio de Conciliación del Ministerio del Trabajo – Departamento de Empleo - del Reino Unido y L. Lawrence Schultz, Director de la Oficina de Planificación y Desarrollo, del Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los Estados Unidos. Texto definitivo de Eladio Daya, del Servicio de Derecho del Trabajo y de Relaciones Profesionales de la O.I.T., *Imprimerie Vaudolse S.A.* Lausana (Suiza), 1974, p. 1 a 141.

<sup>120</sup> *Ibid.*, Introducción, p. 1.

categoría de laudo] que estime aceptable para las partes, pero cuyas condiciones, no obstante, se basarán en su propio criterio. El **conciliador**, en cambio, ha de atenderse a la opinión de las partes para todo acuerdo posible. Puede sugerir diversas soluciones o proponer incluso las cláusulas de tal acuerdo, si así se procede en la práctica en su país, pero las partes son libres de aceptar o no sus sugerencias o propuestas, y no podrá imponerles condición alguna” (p. 5).

6. Conciliación a cargo de una persona [o grupo de personas] o de una Junta (p. 6 – 7).
7. “Selección de los conciliadores [y] el servicio estatal de conciliadores. En la actualidad, el Estado se encarga por lo general de prestar los servicios de conciliación, pero ésta puede existir también en virtud de acuerdos privados que en algunos países reciben el apoyo del gobierno” (p. 7 – 9).
8. Ubicación de los servicios estatales de conciliación. En la mayoría de los países, los servicios estatales de conciliación forman parte del ministerio o departamento de trabajo.

Conforme a otro sistema, la conciliación es de la competencia de un organismo autónomo, completamente independiente del ministerio de trabajo o vinculado a él sólo desde el punto de vista administrativo o presupuestario.

Hay además otro caso en el que las funciones de conciliación se ejercen conjuntamente por el ministerio de trabajo y un organismo autónomo, y la intervención inicial en los conflictos suele estar a cargo de funcionarios de ministerio (p. 10).

9. Los conciliadores pueden clasificarse en tres categorías principales: a) los que dedican todo su tiempo a actividades de conciliación, y a veces también a otras tareas conexas, y que son designados oficialmente como conciliadores o como funcionarios de conciliación o de relaciones de trabajo; b) los que sólo dedican parte de su tiempo a la conciliación, que no es sino una de sus actividades cotidianas, y c) los de más alto nivel ejecutivo o administrativo, que intervienen en los conflictos de carácter especial (p. 10 – 11).
10. En la conciliación de los conflictos de trabajo influyen dos tipos de factores: “a) los de orden **objetivo**, ajenos al conciliador, que repercuten en la labor de conciliación en general (naturaleza del conflicto, la experiencia [institucional] en materia de relaciones colectivas de trabajo, el sistema de negociaciones colectivas prevaleciente, el lugar que ocupa la conciliación dentro del sistema de solución de conflictos) y b) los de carácter **subjetivo**, relacionados con el propio conciliador y la forma en que desempeña sus funciones” (p. 13).

- 11.[Clasificación de los] conflictos de trabajo relacionados con las condiciones de empleo, se dividen en dos grupos principales: a) **Conflictos de intereses, conflictos económicos o colectivos** que surgen a causa del estancamiento de las negociaciones encaminadas a concluir un contrato de trabajo y b) **Conflictos originados por quejas**, los originados por reclamaciones o quejas cotidianas de los trabajadores [y de los patrones]. Además existen otros dos tipos de conflictos: c) **prácticas desleales de trabajo** relacionadas con los derechos sindicales o actos en contra del derecho de asociación y d) **conflictos sobre reconocimiento** [mejor aún desconocimiento de la representación de un sindicato] (p. 13 – 17).
- 12.Sistemas de negociación colectiva: 1. Las de carácter general que se basan en un “pliego de reivindicaciones: empleo, salarios, condiciones de trabajo, pago de horas extras, primas, indemnizaciones, reconocimiento del sindicato, cuotas sindicales, intervención del sindicato, y 2) las específicas: revisión salarial, violaciones específicas” (p. 19 – 20).
- 13.Importancia relativa de la conciliación y el arbitraje. El hecho de que si fracasa la conciliación se someterá el conflicto, automáticamente o con la casi entera seguridad, al arbitraje obligatorio influye muchísimo en las posibilidades de que el conciliador logre un arreglo amistoso entre las partes” (p. 20 – 21).
- 14.Cualidades personales del conciliador: a) independencia e imparcialidad; b) dedicación; c) comprometido y proceder con justicia; d) ejercer su propio juicio y asumir responsabilidades; e) poner de manifiesto su personalidad y su capacidad creadora; f) utilizar su ingenio e imaginación; g) llevarse bien con todos; h) ser casi un experto en relaciones humanas; i) mostrarse recto, cortés, discreto, seguro de sí [mismo], tranquilo, paciente; j) saber escuchar; k) dotado de facultades de persuasión: dominio del idioma, facilidad de expresión y empleo de un lenguaje que las partes puedan entender; l) mostrar tacto y dotes de dirección; m) ha de poner de manifiesto su experiencia, sentido de la responsabilidad, claridad mental y madurez de discernimiento; n) demostrar que posee sentido común y sentido práctico; ñ) un trato cordial y amistoso; o) cierto sentido del humor; p) rapidez mental; q) que sea capaz de autocrítica (p. 24 – 28).
- 15.Calificaciones profesionales del conciliador: a) conocimiento y experiencia; b) conocer perfectamente las leyes y reglamentaciones sobre las relaciones laborales y la solución de los conflictos de trabajo; c) estar familiarizado con los aspectos prácticos del sistema de relaciones de trabajo; d) tener ciertos conocimientos sobre dirección de personal, funcionamiento de los sindicatos; e) poseer algunas nociones sobre métodos de producción, f) estar familiarizado sobre el índice de precios al consumidor, cuestiones económicas y financieras; g) capacidad para sacar provecho

de su experiencia e información obtenida; h) capacidad de discernimiento (tomar decisiones); i) decidir cómo preparar cada caso concreto; j) mostrar gran tacto para exponer sus opiniones y sugerencias a las partes, así como en cuanto al lugar, momento y modo más oportuno de hacerlo; k) estar pendiente de las actitudes de cada una de las partes del conflicto (p. 28 – 31).

## **X. Conciliación Burocrática.**

Como hemos sostenido reiteradamente, para nosotros el Derecho del Trabajo se clasifica en: a) Derecho Ordinario del Trabajo (artículo 123 Constitucional apartado “A”) y b) Derecho Burocrático del Trabajo (artículo 123 Constitucional apartado “B”, 115, 116, entre otros también de la Constitución) y, éstos dos a su vez, se subdividen en: 1. Individual, 2. Colectivo, 3. Procesal y 4. Administrativo (del Trabajo).

La característica fundamental del Derecho Burocrático, según nosotros, es la naturaleza jurídica del patrón: el Estado (administración pública Federal, Estatal y Municipal).

Con relación al Derecho Burocrático “hay una tendencia a la ‘laboralización’ de las relaciones de trabajo en el sector público”;<sup>121</sup> que se traduce, en nuestra opinión en una conflictividad de las relaciones de trabajo en la administración pública, federal, estatal y municipal, entre otras causas por 1. El no reconocimiento de hecho de los sindicatos. 2. Minimización de éstos. 3. Desconocimiento constante de la personalidad de los representantes sindicales, 4. Ausencia de una cultura de diálogo. 5. Esquemas administrativos unilaterales obsoletos de los funcionarios públicos, etc.

Doctrinariamente a los estudiosos de éste último derecho (el burocrático) los podemos clasificar en:

- a) Los administrativistas, que sostienen que el llamado Derecho Burocrático es de naturaleza estatutaria y, por lo mismo se rige por el Derecho Administrativo, en el que prevalecen dos principios básicos: 1. prioridad por el interés público, 2. continuidad de los servicios (niegan la existencia de este derecho).
- b) Los laboristas, que sostienen que las relaciones entre los trabajadores al servicio del Estado (administración pública Federal, Estatal o Municipal), forman lo que se denomina Derecho Burocrático, el cual se rige por el Derecho del Trabajo, regulado a su vez por el principio protector al trabajador.

---

<sup>121</sup> Emilio Morgado Valenzuela. Chile, 1990. La solución de los conflictos colectivos de trabajo en el sector y los servicios públicos en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay, en *Cuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Néstor de Buen (coord.). 14 – 16 de Noviembre de 1990, Gobierno del Estado de Puebla. Editorial Cajica S.A., Puebla, Pue., 1991, p. 54 – 55.

Nosotros pensamos que el Derecho Burocrático del Trabajo tiene una juridicidad específica, su propia doctrina, sus principios y su propia legislación: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Leyes Estatales del Servicio Civil, incluyendo la de Veracruz.

Ésta última, al referirse al procedimiento ordinario (artículos 213 al 224), expresamente contempla una audiencia de **Conciliación**, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; a mayor abundamiento el artículo 217, en su fracción I señala, en lo conducente, “I. **En la etapa de conciliación** se procurará avenir a las partes. Después de oírlas, el Tribunal o la Sala en su caso, **podrá proponer alguna solución conciliatoria** que sea adecuada para terminar el conflicto; II. Si las partes llegasen a un **acuerdo conciliatorio**, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo...”.

Lo cierto es que la conciliación en México, y en Veracruz, es un proceso público, útil, práctico y relativamente rápido.

## **XI. Conclusiones preliminares:**

1. Los medios alternativos de solución a los conflictos tan en boga hoy en día pretenden “agilizar” la solución de los conflictos así como del procedimiento de que se trate.
2. En materia de trabajo se dan los tres medios de solución al litigio a que nos hemos referido.
3. Respecto de la autocomposición unilateral en materia laboral tenemos el desistimiento y el allanamiento.
4. En la autotutela aparecen como ejemplos claros de la misma en el ejercicio directo de un derecho subjetivo el despido como facultad unilateral del patrón; en el ejercicio de facultades de mando, concretamente en la obediencia jerárquica la subordinación; en el ejercicio de una potestad la facultad disciplinaria del patrón y en los medios de presión o de coacción tenemos la huelga, el paro y la cláusula de exclusión o de consolidación sindical.
5. Según algunos autores, la mediación en materia laboral sólo opera respecto de los conflictos colectivos de trabajo, opinión que nosotros no compartimos, ya que, en la práctica, se puede dar en los conflictos individuales y colectivos.

6. La mediación laboral individual vendría a ser, en nuestra opinión, un procedimiento autocompositivo, alternativo, informal, voluntario, confidencial y flexible que consiste en que un tercero llamado mediador, propicia el diálogo y el entendimiento mutuo entre las partes (mediados) a fin de que estas lleguen a un arreglo que se ajuste a sus necesidades mediante un acuerdo o convenio.

La mediación colectiva, igualmente vendría a ser, en nuestra opinión, un procedimiento autocompositivo, alternativo, informal, voluntario, confidencial y flexible que consiste en que un tercero llamado mediador, propicia el diálogo y el entendimiento mutuo entre las partes (mediados), con la variante de que uno de éstas es un órgano de representación clasista (sindicato) con capacidad de representación y negociación, a fin de que éstas lleguen a un arreglo que se ajuste a las necesidades colectivas mediante un acuerdo o convenio.

7. Sostenemos que la conciliación laboral es un procedimiento autocompositivo, semi flexible, que no excluye lo formal, administrativo o jurisdiccional, en su caso, que se caracteriza porque un tercero llamado conciliador, orienta técnicamente a las partes, proponiéndoles alternativas de solución, a fin de que las mismas lleguen a un arreglo que se ajuste a sus necesidades y posibilidades y que formaliza en un convenio, que pone fin al conflicto.
8. La diferencia entre mediación y conciliación en materia de trabajo, es, según nuestro punto de vista, de grado, es decir, más de forma que de fondo, pues en ambas la participación de los terceros (mediador y conciliador) buscan el acuerdo mutuo entre las partes.

## **XII. Bibliografía.**

Se desprende de las notas de pie de página.

Xalapa, Ver., a 11 de Junio de 2008

**Lic. R. Jorge Ortiz Escobar.**