

## LA JUSTICIA SOCIAL Y LOS CONFLICTOS LABORALES

*DR. JULIO ISMAEL CAMACHO SOLÍS<sup>1</sup>*

**SUMARIO:** I. La justicia social ante los conflictos laborales. II. La teoría del conflicto Laboral III. Los conflictos de derecho común y los conflictos del trabajo. IV. Marco jurídico de la denominación de conflictos. V. Los métodos de negociación laboral y sus premisas.

**RESUMEN:** La conflictividad laboral que se aborda por la doctrina existente está dotada de una esfera teórica y dogmática, heteroaplicativa para la resolución o disolución de conflictos laborales sean estos individuales, colectivos, de naturaleza económica o de carácter ordinario simplemente por ejercitar una acción prevista en el ordenamiento jurídico laboral aplicable; que ya plasmadas de manera sucinta en muchos casos en las legislaciones específicas laborales de nuestro sistema jurídico donde se representan como un signo o elemento para ser tomado en cuenta en cualquier situación; Por ello el declive del discurso del disenso y la confrontación, o de quienes legalmente los representen que utilizados como armas y argumentos propios de la clase trabajadora en clara oposición

---

1 Licenciado en Derecho (Universidad Veracruzana), licenciado en Administración de Empresas, maestro en administración, doctor en Derecho (grado obtenido con mención honorífica), académico de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, investigador miembro honorífico estatal del SEI-COCYTECH, académico Perfil Promep, académico certificado por Anfeqa; miembro activo de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Integrante de la Red Panamericana de Responsabilidad Social; académico de número de la Asociación Iberoamérica de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Dr. Guillermo Cabanellas, académico de número de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social, académico de número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social; profesor invitado de la Universidad Politécnica de Nicaragua, docente de posgrado en universidades públicas y privadas de México, conferencista, ponente en Congresos Nacionales e Internacionales, autor de capítulos de libros, artículos arbitrados; Asesor Laboral.academico.chiapas15@hotmail.com

a un modo de producción económico liberal globalizado que impide su emancipación o resurgimiento como clase diferenciada, que se involucran en el escenario de la conflictividad laboral separándola de la social donde la lucha de clases pareciera estar vigente hoy más que nunca. En definitiva, no vivimos en una sociedad de iguales, aunque aspiremos a una sociedad más igualitaria, por ello es simple entender de que por que nuestro acontecer histórico y social reflejan que la historia de la humanidad ha estado siempre signada por la conflictividad.

**PALABRAS CLAVE:** Justicia laboral, conflictos laborales, equilibrio social.

**ABSTRAC:** The labor disputes that is addressed by the existing doctrine is equipped with a theoretical sphere and dogmatic, heteroaplicativa for resolution or dissolution of disputes whether it is individual, collective, of an economic nature or character ordinary simply by bringing an action provided for in the applicable labour legislation; that already embodied succinctly in many cases in legislation specific labour of our legal system where are represented as a sign or element to be taken into account in any situation; Thus the decline of the speech of dissent and confrontation, or those who legally represent them what used as weapons and arguments of the working class in clear opposition to a mode of production economic globalised liberal which impedes their emancipation or resurgence as a differentiated class, involving in the setting of the labor disputes away from the social where.

Key words: justice labor, labour disputes, social equilibrium.

## INTRODUCCIÓN

En su concepción original el Estado de Derecho se caracterizó por la ideología liberal, mediante cinco elementos o principios básicos; los cuales en conjunto están llamados a limitar la actuación del poder político, garantizando el ejercicio de las libertades individuales que está obligado a reconocer, proteger y respetar el propio Estado; posteriormente se agrega como sexto elemento a la democracia tridimensional a mencionar: 1) Generalidades, igualdad, certeza de la ley; 2) Soberanía popular; 3) División de poderes; 4) Límites de la discrecionalidad en el ejercicio de la autoridad administrativa; 5) Garantía y protección de los Derechos Humanos fundamentales; 6) Democracia tridimensional. Fue así que el Estado de Derecho se constituyó como el orden legal voluntario, creado desde dentro de la sociedad burguesa, bajo la sentencia de que solo es posible someterse a los mandatos de la ley y no a la voluntad inconstante y arbitraria de quienes ejercen el poder político. Pero no puede dejarse de recordar que

esta construcción obedeció también a una finalidad concreta, inhibir al poder político para participar o invertir en el acontecer económico. Su misión será proteger y garantizar que las relaciones económicas y jurídicas se puedan dar en entera libertad; lo que, ya se sabe trajo como consecuencia el abuso y la arbitrariedad de los poderosos económicamente, que sobre-explotaron en condiciones infrahumanas a la mayoría de sus trabajadores; contrario al funcionamiento del Estado como garante del bien común; entendido este como la sumatoria de los condiciones de vida de todos, y no como promedio de unos pocos que poseen todo en abundancia, frente a la mayoría que carece de lo indispensable.

## **I. LA JUSTICIA SOCIAL ANTE LOS CONFLICTOS LABORALES**

Lo que atañe que los conflictos individuales y los de índole colectivo en materia laboral hoy día resultan complejos, costosos, que propiamente son generados por el enorme rezago histórico y pragmático, que programáticamente estandarizados son los que de manera residual se generan por el actuar de las juntas de conciliación y arbitraje, tribunales burocráticos, a lo que se suman con un singular retraso y letargo; los juzgados de distrito, tribunales colegiados y en muchos casos hasta la misma Corte Suprema de Justicia de nuestro país, que ni aun con la reforma laboral reciente, que utilizada como factor de cambio político fue causa superior o tangible para evitar que, hoy día, el enorme retraso y acumulamiento procesal y judicial haya disminuido en alguna medida eso determina que siga siendo el mayor problema en el ámbito litigioso de índole laboral, que incluso no pasa por demasiadas demandas, juicios o promociones, si no que más bien se basa en la enorme improvisación y falta de especialización, así como por el desconocimiento de instrumentos internacionales, doctrina, jurisprudencia y hasta prácticas costumbristas del diario litigio; así como la deficiente capacitación y profesionalización en materia laboral, ahondando el rezago existentes, que implica la responsabilidad de gestión de quienes cumplen la labor de impartir justicia laboral y en algunos casos muchas veces se generaran verdaderos caos y conflictos que se derivan por resoluciones inverosímiles, incongruentes, inexplicables e inútiles en todos los ámbitos vinculantes que incluso pasa por la falta de ética y moral jurídica; generando además una enorme carga social, amén del deterioro económico y pérdida financiera para las partes en conflicto laboral, llámense estos trabajadores en conflictos de manera individual, así contra patrones o empresas determinadas, conflictos que

suscitan entre trabajadores sindicalizados, no sindicalizados, así como conflictos intergremiales, de naturaleza colectiva que cobijados estas muchas veces más por una lucha ideológica o de poder, que de verdaderos derechos adquiridos, existentes, vigentes o latentes.

En cualquier sociedad siempre se presentan conflictos, estos sin duda no desaparecerán, debido a que los intereses de personas y grupos son diferentes y chocan entre sí, pero no es lo mismo una sociedad en la cual la gran mayoría de la población lleva una vida con satisfactores suficientes a una en la que esa gran mayoría carece hasta de lo indispensable, por ello el Estado social se convierte en el árbitro de los conflictos sociales y su única finalidad es alcanzar su superación al cuidar el interés general o bien común, y no el interés de una de las partes.<sup>2</sup>

Sin menoscabo alguno entonces el derecho procesal laboral se convierte en un vínculo social preponderante con una nueva concepción rodeada de instituciones que se adaptan a las nuevas realidades y a las transformaciones, así como a los cambios jurídicos y sociales. Entre esas instituciones se pueden señalar la carga de la prueba, la suplencia de la queja, las acciones de tutela, de clase, colectivas y la protección de bienes de la colectividad.<sup>3</sup>

Las sociedades cambian, las modificaciones al marco jurídico se hacen necesarias, las exigencias y reclamos sociales también se transforman. En ese sentido quien tenga la responsabilidad de legislar responsablemente en nuestro país deberán estar atentos a estas mutaciones, para darles respuesta, para que el Estado social continúe siendo un Estado protector, que sea garante pleno de la justicia social para un número mayor de personas, recuérdese que los derechos humanos serán siempre progresivos en su afán de proteger al individuo.<sup>4</sup>

Para otros, el derecho debe favorecer la expresión de las tensiones que no dejan de producirse en una sociedad. Ninguna solución puede obtenerse, por tanto, de una eliminación artificial de los conflictos.<sup>5</sup>

---

2 Carpizo, Jorge, El Estado de Derecho de la Justicia Social, Revista Latinoamericana de derecho social, Número14, enero-junio 2012, p.41.

3 *Ibidem*

4 *Ibidem* p.42

5 Garber, Carlos, La mediación funciona, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1996.

El conflicto es parte de la vida social, que no es ni armónica ni ordenada ni tranquila ni serena ni todos son iguales ante la ley ni todos son iguales ante la posibilidad de supervivencia ni todos son iguales a la hora de recibir asistencia, salud, educación, trabajo y justicia.<sup>6</sup>

La Constitución mexicana tuvo una reforma importante en materia de derechos humanos en el año 2011, justificando con ello la necesidad imperante que incluso se justificaba como un reclamo urgente del ámbito social matizado por diversos conflictos. Con ello el derecho del trabajo en México cuenta con una base sustancial que fortalece los derechos recíprocos de una relación laboral, pero con una mayor significación para los trabajadores dada la vulnerabilidad en la siempre se ubican.

Las querellas laborales, de nueva competencia, junto con las de seguridad social se insertan en la categoría de los derechos sociales, paralelos a los civiles y políticos que son derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana, por lo que son derechos públicos subjetivos que se deben acompañar de instrumentos normativos para su eficacia, entre los cuales, las garantías constitucionales suelen tener especial connotación que a su vez requieren otras disposiciones que aseguren su justiciabilidad.<sup>7</sup>

De los criterios actuales que considera la OIT, la organización internacional del trabajo retoma, en un mundo laboral aletargado, la que destaca como una premisa fundamental propia de sus funciones, está la de promover, verdaderas oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, justicia, seguridad y dignidad humana, así como el respeto irrestricto de los derechos humanos; tal es la finalidad principal de la OIT hoy en día, que teniendo como punto de convergencia cuatro objetivos estratégicos; incita y promueve la promoción y cuidado de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y a sostener el diálogo social, todo ello obedece en buena medida a una determinada concepción del trabajo decente, su regulación y su papel en la vida de las personas y de las sociedades, depende de su mismo conocimiento y entendimiento para generar una justicia social que hoy reclama plenitud e independencia, con lo cual no podemos más

---

6 Alfie, Ana Clara, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Número 15 julio-diciembre 2012, p.7

7 Kurczyn, Patricia, Comentarios en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Número 14 enero-junio 2012, p.209.

que estar de acuerdo y que consiste en considerar a la protección integral de los trabajadores y sus propias relaciones laborales como un elemento indispensable a respetar en el desarrollo de las sociedades, de las naciones y pueblos del mundo.

Los derechos fundamentales en el trabajo son y serán como históricamente se han representado, aquellos que sin menoscabo alguno, garanticen la expresión de la libertad del individuo en el ejercicio de su actividad productiva y profesional, que dotados de una justicia social que los cobija plenamente son instrumentos básicos que garantizan algunos aspectos centrales de su desarrollo en una faceta personal y esencial de su vida, aquella que le permite ejercer sus capacidades en tanto que ser útil en la comunidad es más que una obligación y recibir por ello un fruto económico.

El trabajo es el eje estructural tanto de los individuos en particular como el de los entes colectivos en una sociedad, es precisamente una construcción social que entre otras cosas proporciona identidad, posición, estatus social, modernidad y desarrollo, por eso el trabajo, siempre fue y deberá ser considerado como un factor determinante en la vida armónica de una sociedad, que garantiza la vida social, moral, económica y hasta política de una persona.

Es decir, que la organización social es el resultado de las relaciones de poder en las que ciertos sujetos sociales dominan el resto de la colectividad, de modo tal que los conflictos son indispensables como factor de progreso universal del cambio social; para unos, los conflictos de trabajo son la primera señal de una inferioridad del derecho del trabajo, una ilustración de su carácter imperfecto. Desde esta perspectiva, todas las intervenciones del derecho tienden hacia una eliminación de los conflictos sociales, considerados como patológicos. Quizás ante esta situación emergen como una posibilidad plena y natural los medios alternativos de solución de conflictos; lo que daría un cambio de cultura generacional, basado en la cooperación, la concertación y el dialogo social, estas condiciones estarían permitiendo redescubrir fórmulas procedentes del derecho en general en una doble dirección; lo que primeramente sería la de cubrir una amplia parcela de litigiosidad laboral no siempre resuelta en estricto sentido de manera jurisdiccional basado en una justicia social aplicada por los tribunales laborales de nuestro país; que con apoyo de los instrumentos adecuados o más idóneos a los intereses en conflicto daría celeridad y certeza, y en un segundo plano, investigar nuevas áreas de resolución que, en ocasiones previenen eventos catastróficos de índole económico; frente a un conflicto más o menos inminente pero que tam-

bién entrañan por sí mismas la proscripción del conflicto como posición definida frente al sistema de justicia laboral mismo.

El trabajo se encuentra íntimamente relacionado a los seres humanos, ya que este es el principal sujeto, actor y beneficiario del mismo; el hombre es el principal objeto y sujeto por su carácter activo, que a la vez transforma y se convierte en el desarrollo de esta actividad, Marx lo definía así, es el trabajo una condición de existencia del hombre, necesidad natural de la mediación entre el hombre y la naturaleza, y por lo mismo vida humana.<sup>8</sup>

Con magistral tesitura expresaba Jorge Carpizo que no existe Estado social sin la protección efectiva de los derechos de la justicia social, ya sea que estos estén plasmados en la Constitución, en la legislación o en ambas. En la realidad este último supuesto es el más común. El Estado democrático tiene que convertirse en Estado social, debido a que habrá de atender y dar respuesta a todos los sectores de la sociedad y no solo a uno o varios de ellos.<sup>9</sup>

Enunciaba que las singularidades del Estado social son las siguientes:

- a) democrático,
- b) de efectividad de los derechos humanos,
- c) interventor,
- d) redistribuidor de la riqueza,
- e) protector,
- f) orientado a la igualdad material,
- g) de organizaciones,
- h) de grupos,
- i) de armonía social, y
- j) de derecho procesal renovado.

El Estado social entonces se debe concebir como una comunidad continuamente preocupada por el bienestar de su población.<sup>10</sup> El Estado social nació para remediar la pobreza y la miseria de grandes sectores sociales.

---

8 Ramos, María, *En derechos sociales y precariedad laboral*, Mexico, Editorial Porrúa 2007. Pag. 7.

9 Carpizo, Jorge, “El Estado de los Derechos de Justicia Social”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* Número 14; Enero-Junio 2012, p.35.

10 *Ibidem*, p. 36

En su evolución, en la actualidad, sé proyecta hacia el futuro; que ninguna persona carezca de los satisfactores económicos, sociales y culturales suficientes para llevar una vida con dignidad.

El Estado social democrático y garantista de los derechos humanos es creador y actor del orden económico en interés del bien común, si este se fundamenta en el sistema democrático y en la participación de los grupos sociales; se estructura para intervenir en la economía y en diversos aspectos de la vida social en interés del bien común y en defensa de los derechos humanos, individuales, sociales y de solidaridad. Es un Estado de prestaciones y redistribuidor de la riqueza producida para asegurar a toda la población en general y, en forma especial, a los sectores sociales más desprotegidos, un mínimo de satisfactores económicos, sociales y culturales con la dignidad humana.<sup>11</sup>

En cualquier sociedad siempre se presentan conflictos, estos no desaparecerán, debido que los intereses de personas y grupos son diferentes y chocan entre sí, pero no es lo mismo una sociedad en la cual la gran mayoría de la población lleva una vida con satisfactores suficientes a una en la que esa mayoría carece hasta de lo indispensable. El Estado se convierte en el arbitro de los conflictos sociales y su única finalidad es alcanzar su superación, al cuidar el interés general o bien común y no el interés de una de las partes.<sup>12</sup>

Sin duda nuestro entorno laboral actual se integra con diferentes matices hoy día, la llegada de inversión extranjera diseminada por todo el país o nuestros países de nuestra América en general, donde se derraman millonarias inversiones, se construyen complejos arquitectónicos monumentales; pero que pagan salarios miserables, no es poca cosa lo anterior ya que las centrales obreras dominantes o emergentes en el país, establecen pactos, convenios o contratos colectivos de protección, así como establecen simuladas por miles de relaciones colectivas de trabajo en la cual las ganancias son para unos cuantos y no redundan en beneficios laborales que garanticen satisfactores básicos y hasta elementales; para los verdaderos trabajadores al servicio de empresas transnacionales o multinacionales, los grandes almacenes, los grandes

---

11 *Ibidem*, p.36

12 Alarcón; Angélica, Resolución alternativa de conflictos Una opción democrática de acceso a la justicia. Una forma de intervención humanizante en la asistencia jurídica gratuita, jurídica de Chile, Chile, 2003. p. 89.

corporativos, las grandes y enorme plazas comerciales con un sinfín de salas de cine, casas de juegos y apuestas, las enormes comercializadoras, las grandes franquicias nacionales e internacionales, así como una gran diversidad de negocios, comercios, establecimientos, prestadoras de servicios en la gran mayoría si no es que en todas ellas existen sendos contratos colectivos de trabajo, firmados sobre las rodillas con un mero afán totalmente proteccionista para la parte patronal, pero mutiladora de los más elementales derechos, como podría ser la misma contratación individual, las condiciones de trabajo o el mismo derecho a la seguridad social por mencionar algunos aspectos; dejando de lado los principios fundamentales de la justicia social, quizás hasta lo que pudiera garantizar una protección social laboral; lo que detonan en potencia los conflictos laborales de diversa índole ya mencionados y más los que se derivan de un pacto colectivo de trabajo, en la mayoría de estas empresas o establecimientos; se contrata mano de obra de gente joven sobre todo de estudiantes universitarios, desempleados profesionistas rezagados del cohorte generacional al que pertenecen; flexibilizando la jornadas, los días de trabajo, las horas de descanso, las vacaciones por mencionar algunas, a conveniencia de ambas partes que garantice una pertinaz convivencia mutua; ahí entonces si se aplican las nuevas disposiciones de la reforma laboral tan divulgada en el mundo del trabajo, entenderemos que en nada se han creado empleos o por lo menos oportunidades laborales; si bien es preciso señalar que la ley laboral sufrió modificaciones, algunas adecuaciones y tímidas precisiones, lo que no cambia es el ámbito, el entorno, el lugar, escenario de prestación del trabajo, la esencia misma de las propias relaciones laborales; entenderemos pues que es una reforma con buenas intenciones pero con tan pocos resultados palpables en el abatimiento de los conflictos o juicios laborales ordinarios o extraordinarios o por lo menos en la generación de empleos decentes como política pública excelsa propia de nuestro país.

## II. LA TEORÍA DEL CONFLICTO LABORAL

La palabra conflicto se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y en sentido amplio se entiende como tal, controversia, antagonismo, desacuerdo, rivalidad, desencuentro. El diccionario de la Real Academia Española trae varias acepciones del término *conflicto*: lo más recio de un combate, punto en que aparece incierto el resultado de la pelea, combate y angustia de ánimo, situación

desgraciada y de difícil salida<sup>13</sup>. En el derecho, la palabra conflicto se utiliza para señalar posiciones antagónicas, el conflicto es un fenómeno social que expresa una oposición de intereses.<sup>14</sup>

Según Cabanellas, conflicto significa guerra, lucha. Es la oposición de intereses en que las partes no ceden. Choque o colisión de derechos o pretensiones.<sup>15</sup>

Boardman y Horowitz definen el conflicto como una incompatibilidad de conductas, cogniciones (incluyendo las metas) y afectos entre individuos o grupos que pueden o no conducir a una expresión agresiva de su incompatibilidad social.<sup>16</sup>

Conflicto es la percepción de una divergencia de intereses o las creencias de las partes de que sus aspiraciones actuales no pueden satisfacerse de manera simultánea o conjunta.<sup>17</sup>

La palabra conflicto alude a tensión, lucha, pelea entre dos partes. Estas pueden ser partes de un todo, es decir, se puede hablar de un conflicto entre los afectos y las cogniciones o razonamientos de una misma persona. Conflicto es la relación entre dos o más personas que realizan conductas tendientes a obtener metas que son incompatibles o en la que alguno de ellos los percibe como incompatibles. En otras palabras, el conflicto viene a ser la situación en la cual dos o más partes perciben tener objetivos mutuamente incompatibles. El conflicto es parte del normal desarrollo de nuestras vidas, por ende, no es ni positivo ni negativo, simplemente existe, está allí. Es por eso que, en dosis adecuadas, el conflicto puede ser un estímulo a nuestra creatividad.<sup>18</sup>

---

13 Diccionario RAE, [www.realacademia.org](http://www.realacademia.org). 23 de enero 2013.

14 Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen I, Argentina, Editorial Claridad, 1987, p.333.

15 *Ibidem*, p. 334.

16 Peeling, Nic, Negociaciones, Editorial Trillas, Mexico, 2013, p. 21.

17 González-Capitel Martínez, Cecilia, *Manual de mediación*, Atelier, Barcelona, 1999, p. 21.

18 Karen Grover Duffy et al., *La mediación y su contexto de aplicación. Una introducción para profesionales e investigadores*, Paidós, Buenos Aires, 1996. p. 145.

El conflicto puede dar lugar a una actitud de voluntad de uno de los sujetos, concreta en la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio; esta exigencia se conoce como pretensión, la misma que se puede dar en dos planos, cuando el conflicto de interés ha sido ya compuesto en una instancia judicial o fuera de este.<sup>19</sup>

El diccionario enciclopédico del derecho usual, por su parte define el término conflicto como guerra, lucha, lo más recio e incierto de la batalla, combate o contienda, oposición de intereses en que las partes no ceden, choque o colisión de derechos y pretensiones, situación difícil, caso complicado trance angustioso.<sup>20</sup>

La OIT (Organización Internacional del Trabajo), usa el término conflicto para indicar los que se presentan entre los trabajadores y empleadores a propósito de las condiciones de trabajo.<sup>21</sup>

Por su parte como lo señalaba Américo Pla que dice que el conflicto de trabajo o laboral es toda contienda derivada de una relación laboral esta definición a pesar de ser simple, es importante porque da cabida a la posibilidad de que el conflicto de trabajo no se presente necesariamente entre los trabajadores y el empleador es decir, los problemas que surgen de una relación de derecho individual de trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.<sup>22</sup>

Un acercamiento prospectivo al análisis de los conflictos desde el punto de vista del derecho laboral son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión y con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.<sup>23</sup>

Es importante tener en cuenta que los conflictos jurídicos o de derecho se subdividen en individuales o colectivos y conflictos de intereses o

---

19 Carnelutti, Francesco, *Instituciones de derecho procesal civil*, Oxford University Press, México, p. 46.

20 [www.diccionariouusual.org/documentos/irl/15/0272012](http://www.diccionariouusual.org/documentos/irl/15/0272012).

21 [www.ilo.org/sistemas/documents/12/01/2014](http://www.ilo.org/sistemas/documents/12/01/2014).

22 Pla, Américo, *Las instituciones jurídicas*. Editorial Planeta. 1997.p.45.

23 De la Cueva, Mario. *Derecho del trabajo*. Editorial Porrúa. 2000. p. 156.

económicos son siempre de carácter colectivo, al respecto la OIT de manera amplia más doctrinaria lo señaló de la siguiente manera:

*En un número creciente de países se clasifican los conflictos laborales en dos grandes grupos: conflictos de derecho y conflictos de intereses. Los conflictos de derecho o querellas jurídicas se relacionan con la interpretación o aplicación de una norma jurídica persistente por ejemplo, una ley o un contrato colectivo. Los conflictos de intereses o querellas económicas surgen cuando en el curso de las negociaciones colectivas un sindicato presenta una nueva demanda, como por ejemplo la obtención de remuneraciones más elevadas o de jornadas laborales más cortas. Otra distinción, originada es entre conflictos individuales o colectivos. En realidad se trata de una subdivisión dentro de los conflictos de derecho, pues en la práctica los conflictos de intereses son siempre colectivos.*<sup>24</sup>

La adopción cada vez más amplia de la distinción ha tenido en la práctica consecuencias considerables. El concepto en que se basa es que en un Estado moderno solo los conflictos de intereses pueden dar pie a huelgas o a otras formas de acción directa mientras que los conflictos de derecho han de ser sometidos a la decisión de observancia obligatoria de un Tribunal de trabajo u otro órgano análogo.<sup>25</sup>

### III. LOS CONFLICTOS DE DERECHO COMÚN Y LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Para los efectos señalados se pueden considerar las siguientes precisiones:

- A). *Conflicto Jurídico o de Derecho*: Es aquella controversia que se origina en la aplicación o interpretación de una norma preexistente (ley, contrato, estatutos, convención colectiva, pacto colectivo) y que naturalmente debe ser decidido por la autoridad competente (generalmente los jueces del trabajo). En una magnitud extendida del ámbito jurídico también se estipulan que son aquellos en los cuales el problema deriva de la interpretación, alcance o aplicación de una nor-

---

24 *Ibidem*, p. 78

25 Mertens, L.; Organización Regional Interamericana de Trabajadores. *Crisis Económica y Revolución Tecnológica: Hacia Nuevas Estrategias de las Organizaciones Sindicales*. Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad, 1990. pág. 54-55.

ma jurídica que puede estar contenida en una cláusula del contrato, en el pacto colectivo, en la convención o en el reglamento interno de trabajo. En estos intervienen el trabajador o grupos de trabajadores que alegan el incumplimiento de las normas establecidas en el contrato de trabajo, convención y pacto colectivo. También es denominado conflicto de garantía.

B). *Conflicto económico o de intereses*: es un conflicto para modificar un derecho existente o para crear uno nuevo, por parte de los protagonistas de la relación laboral a través del principio de la auto composición de sus intereses.<sup>26</sup> Lo que en este caso lo que se busca es modificar un derecho preexistente o crear uno nuevo. No se trata de exigir la aplicación de un derecho contenido en una norma vigente sino de crear o modificar un derecho por considerarlo insuficiente. No se discute el contenido de una norma jurídica sino que se busca crear una nueva. Estos conflictos también son denominados colectivos o de intereses y normalmente intervienen los trabajadores y el empleador, los conflictos Jurídicos son aquellos que se basan en la realidad de un pretendido derecho que trate de ampararse en una norma preexistente, que se quiere sirva de fundamento a su pretensión, y donde la discrepancia entre la partes respecto de la aplicación o interpretación de dicha norma constituya precisamente la razón del conflicto. Los conflictos económicos o de intereses son aquellos que no descansan sobre la existencia de una norma previa, cuyo significado, alcance o cumplimiento se reclama, sino que surgen del propósito de modificar el ordenamiento existente a través del cambio de condiciones que integran ese ordenamiento o de crear condiciones nueva.<sup>27</sup>

Así la diferencia entre unos y otros. Hay pues una diferencia radical entre los conflictos colectivos o conflictos de intereses y los conflictos jurídicos; en estos la cuestión a debate es un problema de derecho, que se expresa en la conocida fórmula a quien corresponde el derecho, mientras que los conflictos colectivos o de intereses se caracterizan por la ausencia de norma jurídica para resolverlos y su propósito es la creación de la norma jurídica futura.<sup>28</sup>

---

26 Aldana, Francisco, *El arte de la negociacion*, Editorial Trillas, Mexico, 2007, p.27.

27 Silva, Marcel, “El arbitramento en materia laboral”, En *Actualidad Laboral y Seguridad Social*. 2000. n.º 98. pp. 80-85.

28 *Ibidem* P.157

C). *Conflictos mixtos*: se entiende por tales los que al mismo tiempo envuelven una cuestión jurídica y una reivindicación económica, son los más frecuentes en la práctica. No obstante, que los conflictos de derecho común y los de trabajo, no se diferencian sustancialmente, se presentan con ciertas notas características que hacen de uno y otro dos fenómenos distintos.

Como elementos diferenciadores se han señalado los siguientes:

- a) En los conflictos de trabajo, todo interés que se derive de la relación laboral, tratándose especialmente de conflictos colectivos, tiene su repercusión en el campo social ya que la comunidad vela porque se observen y cumplan las normas legales que tratan de equilibrar los factores de la producción, cuales son el capital y el trabajo. En cambio en los conflictos de derecho común, los intereses objeto de la pretensión, se encuentran ligados y atañen exclusivamente a los individuos o sujetos del conflicto.
- b) Los conflictos de trabajo tiene un sentido mixto: patrimonial y personal, ello como resultado del carácter personalísimo de la prestación y del factor salario, a diferencia de los conflictos comunes en donde lo que se realza es el interés patrimonial, pues su objeto se concreta dentro de un ámbito de carácter pecuniario.
- c) También se diferencian en la denominada *despersonalización de las partes* propia de los conflictos de trabajo, pues debido a su misma naturaleza trascienden de su simple consideración individual de los sujetos, entendiéndose por tanto, que el diferendo se ha producido entre el capital y el trabajo. Por el contrario, en los conflictos de derecho común, como anteriormente se dijo, se debaten intereses que se ligan específicamente al patrimonio de los individuos.
- d) Otra diferencia es la pronunciada desigualdad económica existente entre los extremos de la relación laboral, patrón o empresa y trabajador, que coloca a este último en situación de inferioridad económica, desigualdad que la Ley laboral ha tratado de equilibrar a través de ventajas. Para superar esa inferioridad los trabajadores delegan, en organizaciones sindicales facultades para que obren en su nombre y representación frente al empleador. En los conflictos de derecho común las partes en contienda se consideran en un mismo pie de igualdad ante la ley.

Sánchez Castañeda de manera general matiza los conflictos conceptualizándolos de la siguiente manera:

1. Conflicto colectivo de naturaleza económica: aquel cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Salvo en los casos en que la LFT establezca otro procedimiento.
2. Conflicto de trabajo. Controversias y diferencias que se presentan entre trabajadores y patrones, solo entre trabajadores o solo entre patrones como consecuencia del nacimiento, modificación, cumplimiento o interpretación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (art. 604 LFT). Los conflictos de trabajo se clasifican: de acuerdo con el interés en juego, en colectivos e individuales y según su naturaleza, en jurídicos y económicos. También pueden ser clasificados en obreroatrinales, interobreros, intersindicales, entre trabajadores y sindicatos, obreropatrinales e interpatrinales.
3. Conflictos de trabajo colectivos: aquellos que afectan intereses de carácter profesional o sindical, con independencia del número de trabajadores que intervengan en dicho conflicto.
4. Conflictos de trabajo de naturaleza económica: controversias que pretenden modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo. Un conflicto económico no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y no se resuelve mediante la aplicación de una norma existente. Los conflictos de naturaleza económica normalmente son colectivos, ya que por lo general es una colectividad de trabajadores la que solicita la creación de un derecho o la modificación de un derecho existente. Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento. Dichos conflictos colectivos de naturaleza económica pueden ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito. Tales conflictos colectivos de naturaleza económica siguen un procedimiento especial señalado por la Ley. En la tramitación de los mismos las Juntas deben procurar, ante todo, que

las partes lleguen a un convenio. A este objeto, pueden intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dedicado la resolución que ponga fin al conflicto.

5. Conflictos de trabajo de naturaleza jurídica: controversias individuales o colectivas que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o contratos individuales o colectivos.
6. Conflictos de trabajo individuales: los que afectan intereses de carácter individual, independientemente del número de trabajadores que intervengan.
7. Conflictos entre el capital y el trabajo: controversias que se presentan entre los factores de la producción; el capital —empleadores— y el trabajo —empleados.
8. Conflictos entre patrones: se presentan entre empleadores con motivo de la aplicación de responsabilidades solidarias o, en caso de conflicto dentro de una organización patronal, por suspensión o expulsión así como por inconformidad por la elección de una mesa directiva.
9. Conflictos entre trabajadores y sindicatos: controversias que se presentan entre los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados con un sindicato, en virtud de la aplicación de medidas disciplinarias o de las cláusulas de exclusión.
10. Conflictos interobreros: controversias individuales esencialmente de naturaleza jurídica que se presentan durante la relación de trabajo y que pueden derivar de una cuestión de preferencia —la ocupación de una vacante o plaza de nueva creación—, que repercuten en la empresa o en el sindicato.
11. Conflictos intersindicales: son de naturaleza jurídica y tienen que ver con la definición del sindicato mayoritario en una empresa donde exista más de un sindicato, con la determinación de las centrales sindicales de representación nacional que, en consecuencia, pueden integrar los órganos tripartitos existentes, y con el reclamo de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato-ley.<sup>29</sup>

Sin duda en esta gama de ideas, y apreciaciones de los diversos conflictos, nos ilustran la variedad de enfoques de orden cualitativo y cuantitativo que representan la dimensión de análisis conceptual de los conflictos en

---

<sup>29</sup> Sanchez, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, Editorial Oxford, Mexico, 2004, pp.34-36.

una estructura que puede representar en escenario mismo donde se puedan suscitar los conflictos de naturaleza laboral.

#### **IV. MARCO JURÍDICO DE LA DENOMINACIÓN DE CONFLICTOS**

En Ley Federal del Trabajo de nuestro país la palabra conflicto se encuentra reiteradamente en las siguientes disposiciones:

Artículo 604. Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo, que se susciten ente trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas (DOF 30/11/12).<sup>30</sup>

En este aspecto se delimita la actuación de las juntas federales para el conocimiento de los conflictos.

De igual de manera más que reiterativa la Ley Federal del Trabajo establece para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que funcionan en las entidades federativas lo siguiente:

Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitrajes funcionaran en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 627-C. Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquellas, producirán efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados. (DOF 30/11/12).

Artículo 870. Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley.

Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollara conforme a las normas siguientes:

---

30 Esta disposición se aprecia en la Reforma laboral de noviembre del año 2012, en la que se incorporaron diversas reformas, adiciones y modificaciones, a la Ley Federal del Trabajo.

I. El presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortara a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si estas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. (DOF 30/11/12).

## **CAPÍTULO XVIII**

### **DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES**

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPÍTULO**

**Artículo 892.-** Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

#### **COMO SE INTEGRARÁ LA JUNTA PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS A QUE SE REFIERE ESTE CAPÍTULO**

**Artículo 897.** Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este Capítulo, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo los casos de los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones II, III y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

111

De novedosa catalogan algunos juristas la inclusión en la Ley Federal del trabajo la inclusión del procedimiento para resolver los conflictos considerados de seguridad social, con clara alusión de muchos de esos conflictos ya se atendían o desahogaban por disposición expresas de la Ley del Seguro Social; Ley de Sistema de Ahorro o del Infonavit; en el ámbito jurisdiccional de la Propia Junta Federal o las Juntas Especiales de la misma Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

### **SECCIÓN PRIMERA**

#### **CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL**

**Artículo 899-A.** Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero

o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.

En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

### **QUIENES PUEDEN PLANTEAR LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL**

**Artículo 899-B.** Los conflictos individuales de seguridad social podrán ser planteados por:

- I. Los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social;
- II. Los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios;
- III. Los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta Ley o sus beneficiarios; y
- IV. Los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

## CONTENIDO DE LAS DEMANDAS RELATIVAS A LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL

**Artículo 899-C.** Las demandas relativas a los conflictos a que se refiere esta sección, deberán contener:

- I. Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente y los documentos que acrediten su personalidad;
- II. Exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación;
- III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se le pide;
- IV. Nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que ha laborado; puestos desempeñados; actividades desarrolladas; antigüedad generada y cotizaciones al régimen de seguridad social;
- V. Número de seguridad social o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario, clínica o unidad de medicina familiar asignada;
- VI. En su caso, el último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro, constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda;
- VII. Los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez;
- VIII. Las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y
- IX. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

## CAPÍTULO XIX

### PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

**Artículo 900.** Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o

terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

### **COMO PROCEDERAN LAS JUNTAS EN LA TRAMITACIÓN DE LOS CONFLICTOS A QUE SE REFIERE ESTE CAPÍTULO**

**Artículo 901.** En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

### **SUSPENSIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS CON MOTIVO DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA**

**Artículo 902.** El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.

### **SUJETOS QUE PODRÁN PLANTEAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y QUE DEBERÁ CONTENER LA DEMANDA**

**Artículo 903.** Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

- I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;
- II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

## OPCIÓN DE LA JUNTA A FIN DE CONSEGUIR EL EQUILIBRIO Y LA JUSTICIA EN LAS RELACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

**Artículo 919.** La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

Para mayor abundamiento de los aspectos conceptuales y los que en la normativa laboral se determinan los siguientes criterios jurisprudenciales:

**CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS.** Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han querido para su resolución, no solo 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 de 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, 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 el arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando esta falte.<sup>31</sup> Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5.<sup>a</sup> Parte, 4.<sup>a</sup> Sala. Tesis 37, p. 45.

**TRABAJO, CONFLICTO ENTRE EL CAPITAL Y EL.** Conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional, los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto previene, y si otra autoridad cualquiera

---

31 Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5.<sup>a</sup> Parte, 4.<sup>a</sup> Sala. Tesis 37, p. 45.

se evoca al conocimiento de estos conflictos, indudablemente carece de competencia para resolver, y con ello viola las garantías individuales de los interesados.<sup>32</sup> Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5.<sup>a</sup> Parte, 4.<sup>a</sup> Sala, Tesis 286, pp. 268 y 269.

**CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS.** La clasificación de los conflictos de trabajo individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o varios trabajadores les corresponda personalmente. Cuarta Sala.<sup>33</sup> Tesis 489, Apéndice 1988, Segunda Parte, p. 849.

## V. LOS MÉTODOS DE NEGOCIACIÓN LABORAL Y SUS PREMISAS

No existen procedimientos exactos e indubitables de negociación laboral. No se puede producir recetas permanentes e invariables aplicadas al conflicto de trabajo. Esto se deriva de la naturaleza propia de la relación, como de distintas modalidades y especificidades de los conflictos en sus más distintos géneros. No es igual negociar con un agente contable por la liquidación de su contrato, que negociar con un sindicato el establecimiento de un nuevo convenio colectivo. No es igual negociar en un contexto de huelga, que negociar en un trámite de avenimiento ante la autoridad judicial. Sin embargo podemos hacer un esfuerzo por traducir una referencia general de elementos que deben tenerse siempre presentes, independientemente de la naturaleza del conflicto y de sus componentes, susceptibles de ser adaptados a la situación particular con la que nos enfrentemos.

---

32 Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5.<sup>a</sup> Parte, 4.<sup>a</sup> Sala, Tesis 286, pp. 268 y 269.

33 Tesis 489, Apéndice 1988, Segunda Parte, p. 849.

A través de la conciliación el conflicto cambia de un *proceso vicioso* a un *proceso virtuoso*. De allí, pues, que el rol del conciliador es ayudar a las partes a que puedan abordar estos conflictos constructivamente. Entendiendo la conciliación con la siguiente connotación; del lat. *conci-liatio,ionis*, congregar conciliar. Que es el procedimiento entre las partes de un conflicto, en el que se hacen concesiones mutuas y cuenta con la intervención de un tercero que trata de acercar a las partes a fin de que logren un acuerdo. En el derecho del trabajo mexicano, la conciliación es una etapa previa al proceso laboral. Las Juntas tienen la facultad y obligación de procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. Las Juntas procurarán durante todo el procedimiento de que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio.<sup>34</sup>

La primera audiencia de un proceso laboral constaba hasta antes de la reforma laboral de noviembre 2012 de tres etapas y la conciliación era la primera de ellas. Las Juntas no tienen la potestad para imponer la conciliación; solo es obligatoria la tentativa de conciliación o de avenimiento entre las partes. En la etapa de conciliación deben comparecer las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados. En seguida la Junta interviene y exhorta a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio. Si las partes llegan a un acuerdo, se termina el conflicto. La Junta aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. La Junta puede suspender por una sola vez y de común acuerdo la conciliación a fin de que las partes tengan tiempo para llegar a un entendimiento. De no ser posible la conciliación, se tendrá a las partes por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones. Hoy día se dividió en una etapa bifásica y dejando una audiencia posterior para el ofrecimiento y admisión de pruebas.<sup>35</sup>

Otra modalidad muy utilizada en Europa es la Congestión, que implica la forma que con distintas variantes según la circunstancia social, económica y política se emplea en diversos países para promover y facilitar la participación de los trabajadores en la dirección y gestión de la empresa.

---

34 Sánchez, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, Editorial Oxford, México, 2004, pp. 31-32

35 Tradicionalmente el proceso laboral en México, se desarrolló desde 1980, hasta el año 2012 en una audiencia trifásica, que consistía en conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, hoy al reducir a dos etapas en nada se ha resuelto el enorme problema de rezago.

Es el resultado de un concepto nuevo del papel que los trabajadores pueden desempeñar en una empresa. Una de las experiencias más conocidas del régimen de congestión se encuentra en Alemania. La congestión constituye un intento de superar el distanciamiento entre la empresa y el trabajador. El comité de empresa constituye un posible instrumento de congestión en la empresa.<sup>36</sup>

Otra forma de poder resolver un conflicto, quizás como una alternativa que hoy día pudiera ser novedosa es mediante la concertación (concertar). Del lat. *concertatio, onis*. Tratar algún negocio y llegar a un acuerdo al respecto. Ponerse de acuerdo dos o más personas para alguna cosa.<sup>37</sup>

Toda forma negociación que puede tener como principio la conciliación, resulta como el intento de satisfacer las necesidades humanas.<sup>38</sup> Así como negociar es el proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, mediante el cual ambas partes o todas modifican sus demandas hasta llegar a un compromiso aceptable.<sup>39</sup>

En las relaciones laborales de índole individual o colectivo que se suscitan en el ámbito de la empresa privada, la burocracia gubernamental y en particular en los organismos públicos descentralizados, así como de organismos sociales o paraestatales suelen y deben darse en un ámbito de las más amplia negociación entre las partes que intervienen sea el sindicato o quien represente el interés individual o colectivo de los trabajadores configurando con ello el respeto, consensos, diálogo y toma de acuerdos que beneficien a ambas partes generando con ello certidumbre y estabilidad que provoca productividad y desarrollo, logrando que tanto las organizaciones de trabajadores, las sindicales y la parte patronal caminen juntos para alcanzar un fin y objetivo común. La administración laboral en el ámbito general del trabajo prevalece en el entorno de la responsabilidad compartida en general; hoy en día en la modernidad social; se volvió vital e indispensable, en toda sociedad en la que existan organizaciones comunes que subsisten entre sí, donde la complejidad y la interdependencia de las organizaciones son un aspecto crucial, la

---

36 *Ibidem*, p.33.

37 *Ibidem*

38 Aldana, Francisco, *El arte de la negociación empresarial*, Editorial Trillas, 2007. p. 25.

39 *Ibidem*,. p. 26

administración del trabajo sobresale como el factor clave tanto para el mejoramiento de la calidad de vida, dando estabilidad económica con desarrollo de la cual el Estado empleador deberá ser el garante del respeto y dignidad de los derechos sociales.

Por ello en materia laboral en la suma de los actores de la sociedad productiva en se entiende como lo señala Sánchez Castañeda que por *concertación social se debe entender* el diálogo tripartito establecido entre los actores sociales representativos de los trabajadores y de los empleadores con el Estado, con el fin de lograr el diálogo, acuerdos o consensos que estimulen el crecimiento económico, resuelvan problemas laborales, impulsen el mercado de trabajo o favorezcan la armonía entre los factores de la producción de un país.<sup>40</sup> La concertación social puede ser un mecanismo normal de diálogo, acuerdos y consensos, o extraordinario, cuando existe crisis económica. Normalmente, en una concertación social los actores sociales suelen ceder y obtener una serie de beneficios, con el objetivo final de detonar el desarrollo económico del país o establecer bases nuevas para las relaciones de trabajo. La concertación social bien entendida constituye un espacio de diálogo y de acuerdos entre los actores sociales. No se puede entender como concertación social cuando no hay representatividad de los actores sociales y las decisiones son impuestas. En este caso se trataría de una práctica de corporativismo encubierto.<sup>41</sup>

## BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN, Angélica, Resolución alternativa de conflictos Una opción democrática de acceso a la justicia. Una forma de intervención humanizante en la asistencia jurídica gratuita, Jurídica de Chile, Chile, 2003.
- ALDANA, Francisco, *El arte de la negociación empresarial*, Editorial Trillas, 2007.
- ALFIE, Ana, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Número 15 julio-diciembre 2012.
- CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo I, Volumen I, Argentina, Editorial Claridad, 1987.

---

40 *Ibidem*, p.35.

41 *Ibidem*

- CARNELUTTI, Francesco, *Instituciones de derecho procesal civil*, Oxford University Press, México 2000.
- CARPIZO, Jorge, “El Estado de Derecho de la Justicia Social”, *Revista Latinoamericana de derecho social*, Número 14, enero-junio 2012.
- DE LA CUEVA, *Derecho del trabajo*, México, Editorial Porrúa. 2000.
- GARBER, Carlos, *La mediación funciona*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1996.
- GONZÁLEZ-CAPITEL, Cecilia, *Manual de mediación*, Atelier, Barcelona, 1999.
- MERSTENS, I. Organización Regional interamericana de trabajadores. Crisis Económica y Revolución Tecnológica: Hacia Nuevas Estrategias de las Organizaciones Sindicales. Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad, 1990.
- RAMOS, María Guadalupe, *En derechos Sociales y precariedad laboral*, México, Editorial Porrúa 2007.
- SANCHEZ, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, Editorial Oxford, México, 2004.
- SILVA, Marcel, *El arbitramento en materia laboral*, en Actualidad Laboral y Seguridad Social. n.º 98.
- PLA, Américo, *Las instituciones jurídicas*. Editorial planeta. 1997.
- PEELING, Nic, *Negociaciones*, Editorial Trillas, México, 2013.
- KAREN, Grover Duffly et al., *La mediación y su contexto de aplicación. Una introducción para profesionales e investigadores*, Paidós, Buenos Aires, 1996.
- KURCZYN, Patricia, Comentarios en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Número 14 enero-junio 2012.

#### OTRAS FUENTES

- DICCIONARIO, RAE. [www.realacademia.org](http://www.realacademia.org). 23 enero 2013.
- AGENDA, Laboral, Editorial Isef, México, 2014.
- [WWW.diccionariosusual.org/documentos/irl/15/0272012](http://WWW.diccionariosusual.org/documentos/irl/15/0272012).
- [WWW.ilo.org/sistemas/documents/12/01/2014](http://WWW.ilo.org/sistemas/documents/12/01/2014).