

Derecho comparado del trabajo.

Una aproximación a los modelos de solución de conflictos en materia laboral en el mundo

*Carlos Reynoso Castillo **

En la actualidad y bajo los procesos de globalización y los planteamientos de universalidad; el derecho comparado se ha convertido en un elemento importante para la solución de conflictos jurídicos. Las diversas formas de regular los problemas en cada uno de los sistemas, abren una perspectiva mucho más amplia, que permite la creación de mecanismos alternativos de solución de conflictos tan necesarios en materia laboral. Estas perspectivas traen consigo nuevas discusiones como la readscripción de las instancias laborales al poder judicial; y la estructuración de los principios procesales que rijan estas nuevas formas de solución a los problemas laborales. Éste es el tema que ocupa al autor en el presente ensayo.

Nowadays, under the global condition, law has become a central issue to solve the legal conflicts. Diversity in regulation models, shows a wider perspective where the creatiun of alternative mechanisms of labor conflict resolution are possible. This approaches bring to the discussion realm new topics, as interesant as the ones discussed in the present article: the readscription of labor legal conjlicts to the judiciary system, as well as the procedural problems that are inherent to this changes.

Sumario: Introducción. / Modelos de solución de conflictos laborales. / Principios procesales. / Conciliación en materia laboral.

Introducción

Hablar de un tema como el que proponemos tiene diferentes implicaciones y dificultades, las que van desde el planteamiento del concepto y ámbitos del derecho comparado, hasta el experimento de su puesta en práctica por medio del derecho del trabajo. En un primer acercamiento diremos que el ejercicio de comparación es una actitud que en sentido figurado estaría representado por una ventana abierta a través de la cual se pudiera observar lo que sucede jurídicamente en otros países y en el propio de forma alternada o simultánea. Así, podríamos afirmar que el derecho del trabajo nace, entre otras cosas, por

una búsqueda de perfección universal o trascendental, con la finalidad de ser aplicado en todos aquellos lugares en donde en igualdad de circunstancias habría menos justicia, equidad y cobertura laboral.

El concepto de derecho comparado como tal es antiguo; es una disciplina que busca confrontar normas jurídicas que pertenecen a diversos sistemas jurídicos teniendo como finalidad, mediata o inmediata, el redimensionamiento de la realidad jurídica en la esfera global de cambios laborales en circunstancias determinadas. Si bien el reconocimiento práctico y las repercusiones del derecho comparado en México no son profundas, hay en Latinoamérica experiencias diferentes como la brasileña, cuya legislación laboral reconocida en el marco jurídico interno establece de manera expresa al derecho comparado del trabajo

* Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana, Asesor Laboral.



Vista parcial del patio principal de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, que muestra el muro oriente de dicho patio, correspondiente al aula Magna, Jacinto Pallares donde nació el Instituto de Derecho Comparado en mayo de 1940

como una fuente de inspiración de las autoridades laborales, es decir, el derecho comparado es empleado como una fuente de derecho incluso en los foros.

En conclusión, en ningún momento del estudio laboral de nuestro país, la actitud de búsqueda de las diferentes maneras de regular los problemas laborales había sido tan importante, sobre todo en esta época, donde estos planteamientos de universalidad, de globalización, son más o menos normales como terminología que usamos los abogados. Es precisamente en esta época de análisis de los problemas laborales en donde las peores actitudes que podemos asumir son el ensimismamiento o la endogamia jurídica. Pensamos que para perfeccionar con serenidad los cambios que nuestro país necesita en el mundo del trabajo, lo peor que podríamos hacer es concentrarnos en nuestra propia realidad, necesitamos abrir la ventana para ver qué pasa en la casa del vecino, en el buen sentido de la palabra, de esta manera tomemos de ahí elementos que nos permitan comprender la realidad, pero también tratar de encontrar ahí algunos elementos de inspiración para mejorar nuestro sistema jurídico.

La actualidad de los comentarios en torno al derecho comparado podría sugerirnos que se trata de una materia joven, y lo es aunque sólo relativamente. Existen diversos antecedentes en varias partes del mundo que lo confirman, por ejemplo en el caso de Europa, algunos autores señalan que esta área jurídica como tal se empezó a denominar así en el año de 1831, a consecuencia de la fundación de una cátedra denominada Historia General y Filosofía de las Legislaciones Comparadas, en el Colegio de Francia en París, celebrándose en el año 1900 un primer Congreso Internacional de Derecho Comparado. A este respecto, en México hubo cierto eco y repercusiones, así por ejemplo en el año de 1940 la UNAM ofreció la cátedra de Introducción al Derecho Comparado, poco tiempo después se fundaría el Instituto de Derecho Comparado, actualmente Instituto de Investigaciones Jurídicas. Esta área jurídica no ha estado fuera de debate o exenta de críticas, siendo la más importante la que sugiere que no es una rama del derecho, sino que se trata de un método consistente en la comparación entre varias instituciones o normas jurídicas,

sin embargo no es nuestra intención centrarnos en esta problemática.

Respecto a los logros del derecho comparado, podemos medirlos de diferente manera. No faltan los autores, de alguna manera platónicos, que ven en el derecho comparado una aspiración de encontrar a mediano plazo una especie de **esperanto** jurídico y así conseguir un derecho universal. Lejos estamos de ese objetivo por parte del derecho comparado aunque sí hay algunos campos donde el contraste jurídico ha tenido algunos logros concretos, tal es el caso del derecho mercantil, actualmente avanza a pasos agigantados hacia la constitución de ciertas reglas de intercambio donde el derecho comparado ha servido de sustento para la formalización de ese tipo de normas.

En otro terreno ya más propio del derecho laboral, hay ejemplos en donde el derecho comparado de alguna manera ha hecho su aporte y ha conseguido que exista cierta comunicación y homogeneidad entre los sistemas jurídicos resaltando dos ejemplos a la vista:

El primero de ellos lo encarna la unión europea, donde hay una labor desde hace muchos años en vista a obtener lo que se denomina: las directivas laborales, las que son propuestas que dicta el parlamento europeo para tratar de unificar las legislaciones laborales de los países miembros.

Otro ejemplo lo encontramos en las recomendaciones y convenios que ha emitido la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) a lo largo de su historia, la que ha logrado influir también de alguna manera importante a países como los de la región Latinoamericana.

Uno de los temas en donde se han logrado más avances desde el punto de vista del derecho comparado, ha sido en lo relativo a los grandes sistemas jurídicos y a un intento por clasificarlos en familias o grupos, con la finalidad de acercarse a los derechos extranjeros, así hay autores que hablan del derecho hindú, del derecho chino etcétera.

Con ello lo interesante sería rescatar el ámbito o ubicación dentro del cual se encontrarían los sistemas jurídicos latinoamericanos aun cuando reconocidos y más importantes comparativistas como el Profesor Reguera, maestro francés que ha escrito una obra impresionante relativa a diversos aspectos conceptuales del derecho comparado del trabajo, mencionaba en los años cincuenta, que los derechos latinoamericanos en general no eran derechos originales

y que en buena medida son copias de los sistemas jurídicos europeos y que por tanto no convendría considerarlos como una categoría diferente. Este comentario, debe llevarnos a la reflexión que nos permita precisamente encontraren el sistema jurídico nacional, parte de la originalidad que observamos, siendo necesario contextualizar aunque de manera general, los grupos que aglutinan las diferentes formas o tradiciones jurídicas.

En materia laboral en particular; una de las clasificaciones más interesantes y más difundidas, es aquella que habla de varias familias, como la denominada **common law**. Este grupo jurídico está muy ligado a la historia de Inglaterra; se expandió en los países europeos y algunos del Medio Oriente, sobre todo en el siglo xix y principios del siglo xx. Los sistemas jurídicos que podríamos ubicaren esta gran tradición se basan en los usos y costumbres de los tribunales, es decir, en el derecho interno, del que la jurisprudencia emitida por las autoridades, se configura como la fuente jurídica más importante.

Otra familia es la de derecho socialista la que aparece en los textos como un grupo diferente al partir de una concepción según la cual el Estado debe organizarse de tal manera que respete los principios del marxismo hegemónico. Actualmente, el grupo de países inspirados en esta tradición están en plena evolución, tratando de insertarse en un mercado de relaciones económicas más abiertas, pero intentando de alguna manera conservar algunos principios que moldearon su sistemajurídico, simplemente como referencia señalaremos que en el caso de Cuba, en materia laboral existe un régimen general y uno especial con menos cargas hacia el empleador y dirigido a la industria que recibe capital extranjero; de alguna manera, el derecho del trabajo está siendo de los atractivos de inversión extranjera. Siguiendo con el ejemplo de este país mencionaremos también como referente característica, su especial ocupación en el tema que los sociólogos han denominado como eficacia de la norma. En este país antillano se adoptó una ley procesal del trabajo hace aproximadamente cinco años no aplicándose en la totalidad de la extensión de la isla sino únicamente en la provincia de Villaclara buscando con ello determinar sus efectos en un lapso de tiempo determinado y decidir la conveniencia o inconveniencia de extenderlo al resto del país.

Otra familia jurídica importante se localiza en los países del lejano Oriente (China, Japón, Singapur).

En esas regiones el sistema jurídico tiene características determinadas por una concepción ético-religiosa reflejada en sus normas jurídicas pero que la *teoría-pisación* que tuvieron estos países sobre todo a finales del siglo **XIX** y a largo del siglo **XX**, hicieron con ellos combinaciones entre preceptos estrictamente europeos y propios de la cultura oriental.

En este grupo, la materia laboral nos resultaría algo exótica y alejada de nuestra realidad, porque instituciones como la huelga, no se traducen en actos concretos de limitación de las actividades, en muchos de los sectores japoneses se traduce indirectamente en una actitud de rechazo a las políticas de la empresa no teniendo necesariamente que llegara la paralización de las actividades, bastando un brazalete; pero esto no lo podríamos entender en una realidad como la nuestra si no tenemos el antecedente de lo que significa el trabajo en una cultura y en una religión laica provincial y donde el trabajo es parte de la significación del hombre. No podría atentarse frente a la empresa porque así el instigador también atentaría contra sí.

Pareciera que estos detalles que forman parte del análisis filosófico de las culturas se pierden de vista, con lo que en ocasiones con gran ligereza se califica o se valoran instituciones jurídicas con criterios propios o que simplemente están fuera de contexto.

El caso de la familia romano germánica es probablemente el que mayor interés nos provoca. Tiene sus orígenes en el imperio romano que se expandió por Europa llegando a España por vía de la Conquista y que nosotros heredamos a través de la colonización. Uno de sus rasgos distintivos se verifica en la compilación de situaciones teniendo como referencia en la época moderna, al Código de Napoleón, donde la intención era tratar de incluir en un documento jurídico legislativo todas las posibles consecuencias jurídicas que implicara una situación determinada, de ahí que existan volúmenes completos de codificaciones elaborados durante el siglo **XIX**, cuyo modelo fue adoptado por América Latina en el mismo periodo; por ello no es casualidad que, continuando la inercia en México, la Ley Federal del Trabajo de 1931 pretendiera regular a detalle toda situación relacionada con sus normas. En ese sentido resultaría incomprensible el que a nuestra legislación se le descalifique, por ejemplo, por contener más artículos que otras como la japonesa porque ambas derivan de tradiciones jurídicas completamente diferentes, demostrándose con ello que una crítica como esa estaría

basada en un intento de comparación entre objetos no comparables.

Modelos de solución de conflictos laborales

Habiendo realizado este primer sumergimiento al derecho comparado, creemos conveniente hacer lo mismo pero en relación con los aspectos que del derecho del trabajo ya anunciábamos abordar. En ese sentido, inicialmente quisiéramos abordar algunos aspectos conceptuales entre los que está la noción de conflicto.

El profesor uruguayo Plant nos define de manera muy sencilla que el conflicto de trabajo es toda contienda derivada de una relación laboral. En ese sentido diríamos que casi cualquier explicación en este momento resulta si 110 obsoleta, por lo menos cuestionable, por lo que incluso hacer un catálogo o una clasificación de conflictos laborales se enfrenta a diferentes dificultades incluso en aquellas clasificaciones tradicionalmente seguidas entre las que tenemos las que dividen los conflictos laborales en individuales y colectivos, la elaborada en el seno de la Organización Internacional del Trabajo que distingue entre conflictos de interés y conflictos de derecho; misma que sirvió para que se desarrollara buena parte de la doctrina latinoamericana al respecto.

Nosotros quisiéramos agregar sobre este punto una novedad que el profesor francés Jean Claude- Javiller ha propuesto para clasificar los conflictos en dos tipos, los conflictos que son juzgables, siendo aquellos que deben ir a un tribunal porque resulta necesario decir que así formaban razón jurídica; y los conflictos negociables, siendo aquellos que teniendo como referencia una norma jurídica, dan un margen más o menos amplio a las partes para fijar los acuerdos más convenientes, pensamos que lo rescatable en este punto es que finalmente cuando nosotros planteamos como sociedad, y ese es el caso, la necesidad de darnos un nuevo modelo de solución de conflictos laborales, necesitamos de entrada saber cuales son, para que a partir de ello tratar de ver cuáles son las instancias que queremos crear para solucionarlos.

Existe en el ámbito del derecho comparado, una lista más o menos amplia de lo que podemos denominar los medios de solución de conflictos laborales, teniendo entre ellos:

El arreglo directo entre las partes sin intervención de terceros, determinando los códigos laborales de diferentes sistemas jurídicos las modalidades a través de las cuales la intervención del Estado se hace presente en los mismos, ya sea en su ratificación, modificación o anulación.

La mediación, donde un tercero ayuda a las partes intervinientes en un conflicto a encontrar una solución valiendo la pena señalar que muchas legislaciones confunden constantemente lo que sería ésta con el arbitraje, dependiendo las diferencias entre uno u otro del autor que se consulte, aunque hay consenso en considerar que en el caso de la mediación; hay intervención de un tercero quien sugiere una alternativa de arreglo, mientras que un arbitraje, obligatorio o no, asume o se reserva la propuesta de solución.

La decisión judicial, donde se le otorga a una instancia competente la facultad de juzgar los conflictos en materia laboral, siendo el medio de solución más expandido en Latinoamérica.

Además de esta sencilla caracterización, existen en el mundo diferentes propuestas a partir de las cuales podríamos seguir clasificando los medios de solución de conflictos laborales, por ejemplo en atención al órgano que conoce del conflicto, su jurisdicción o su naturaleza jurídica; sin embargo pensamos que sería más conveniente resaltar la existencia de instancias especializadas encargadas de la resolución de las disputas de trabajo distinguiéndose en el siglo **XX**, tres etapas a partir de las cuales se constata su fortalecimiento.

Una primera etapa la ubicaríamos a finales del siglo **XIX** y principios del siglo **XX**, donde los primeros esbozos de participación pública en asuntos laborales se hace patente a través de la incorporación de algunas oficinas que ventilaban asuntos de trabajo en los ministerios de agricultura, de economía o algún otro no especializado en estas cuestiones.

Un segundo momento lo localizaríamos a inicios del siglo **XX**, donde ya aparecen algunas estructuras especializadas en materia laboral las que se consolidan en una tercera etapa que transcurre en los años treinta y siguientes, hasta crearse en prácticamente todos los países latinoamericanos una legislación especial del trabajo, un ministerio de trabajo y un derecho procesal del trabajo donde la participación del Estado se hace presente a través del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial o ambos.

Esta evolución hacia la consolidación del derecho

del trabajo y del derecho procesal del trabajo no ha estado exenta de retrocesos como en el caso de Chile donde, alrededor de 1973 por disposiciones del gobierno en turno y durante el periodo de la dictadura militar, se suprimieron las instancias laborales y con ellas el derecho del trabajo siendo aplicado en su lugar el derecho civil.

Este tema, nos lleva a la necesidad de reflexionar y poner en perspectiva las cuestiones relativas a la integración de los tribunales especializados en materia de trabajo encontrando, en el plano internacional, dos grandes modelos; el primero, representado por tribunales unipersonales, y otro donde la integración de éstos es tripartita, teniendo como ejemplos el caso de Venezuela, el caso de Argentina, el caso de Colombia, el caso del Perú, o en aquellos países, que como el caso de México y Brasil, es un tema sujeto a debate y que por lo menos en materia internacional resulta ser una herencia de finales del siglo **XIX** y principios del siglo **XX** que impulso la OIT para que las instancias especializadas en materia laboral fueran integradas de manera tripartita y en donde los supuestos directamente interesados en los litigios, tuvieran incidencia en su resolución.

Hay ciertas tendencias sobre este punto a nivel internacional; en Panamá se debate como en nuestro país, la conveniencia de trasladar las instancias laborales del Poder Ejecutivo hacia el Poder Judicial, como sucede en la mayoría de países Latinoamericanos; en Venezuela se ha buscado que las instancias laborales atiendan el tipo de conflictos más recurrentes creándose los tribunales de estabilidad laboral adscritos al Poder Judicial para conocer exclusivamente de asuntos de ese tipo y abatir problemas de rezago; en México, a pesar de no haber cambios en las estructuras que conocen de los conflictos laborales, aparentemente en armonía con las tendencias internacionales, se ha puesto en tela de juicio la supuesta independencia del Poder Ejecutivo al que están adscritas las juntas de conciliación y arbitraje, con la finalidad de estudiar la posibilidad de integrarlas al Poder Judicial lo que visto desde la perspectiva internacional y del Derecho Comparado, tiene antecedentes muy importantes por ejemplo, en la Conferencia Regional Americana donde en los años setenta se elaboró la declaración de Montevideo en la que se recomienda ampliamente que todos los tribunales o instancias laborales se incluyeran y fusionaran en el Poder Judicial, con total independencia del Poder Ejecutivo; o en diferentes publicaciones del

maestro Fix-Zamudio en las que señala la incongruencia de que desde un poder cuya función es la de ejecutar, se imparta justicia laboral.

Sin embargo, yo quisiera llamar la atención en lo que algunos autores han señalado en el sentido de que una readscripción de las instancias laborales mexicanas en un poder distinto no es necesariamente la panacea para solucionar los problemas en los que se han centrado las críticas actuales como son corrupción, lentitud etcétera, ciertas o falsas, no necesariamente han cambiado o se han solucionado en aquellos países que teniendo instancias laborales en el Ejecutivo, pasaron al judicial; por ejemplo, en un informe elaborado por la Asociación Uruguaya del Trabajo en diciembre de 1999, un grupo de destacados laboristas señalaban, al referirse a la instancia laboral especializada ahora en el Poder Judicial, que ésta carece de especialización en jueces, se había desnaturalizado la legislación sobre la segunda instancia de casación o amparo, existiendo pérdida de serenidad desvirtuándose el principio de concentración, en ese sentido, lo que desde un punto de vista de derecho comparado denota es que un eventual cambio de las instancias laborales ya se ha operado en otras partes del mundo y que convendría que con mucho detenimiento se estudie lo que ha sucedido en esas circunstancias en otros países, para tratar como decía al inicio, de tomar como referencia o aprender de las experiencias ajenas para que la propuesta a la que hacíamos referencia y en la cual hay un cierto consenso en muchas partes de la sociedad mexicana, la tomemos con cierta cautela siendo importante destacar que incluso en los debates en torno a la formación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a principios del siglo **XX**, siempre estuvo presente el elemento internacional y de derecho comparado al inspirarse la configuración de estas instancias en los Consejos de Hombres Prudentes que existían en Francia, mismos que fueron fuente de inspiración en países como Nueva Zelanda y Bélgica, los que a su vez fueron considerados en México.

Sobre el tema de instancias laborales, existen ciertas tendencias en el mundo de las que rescataremos una de ellas y que tiene que ver con la búsqueda de medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

Ciertos sectores norteamericanos consideran que por mas recursos que invierta una sociedad en instancias laborales nunca va a resolver su problema

laboral, por lo que hay que buscar soluciones alternativas de los conflictos por vías diferentes a las públicas. En ese sentido, esta corriente ha sido recibida por muchas legislaciones latinoamericanas que han promovido lo que se conoce como la conciliación privada, por ejemplo el caso del Perú, la ley procesal de 1996 establece expresamente que el Estado reconocerá árbitros o despachos privados para que mediante su autorización puedan resolver conflictos laborales; esto que se ha manejado en algunos sectores es una realidad en países como Colombia que tiene cierta tradición en el tema, existiendo abogados calificados y considerados como árbitros que las partes pueden elegir para someterse a su fallo, dejando a un lado las instancias oficiales reconocidas para ello.

Hay autores que señalan que esta propuesta de solución de conflictos obedece a la influencia de organismos internacionales y así es; hay resoluciones del Banco Interamericano de Desarrollo donde ha condicionado ayuda económica al hecho de que un país determinado reforme su sistema de administración de justicia laboral y que incluya estos mecanismos alternativos de solución de conflictos. Uno de los ejemplos donde esto de alguna manera está provocando debate y problemática social es sin duda el caso de Argentina, donde han existido disturbios en oposición a las reformas laborales que están operando en ese país y que para diferentes observadores está obediendo en buena medida a los planteamientos de varios tratados internacionales.

En el caso mexicano existen varios proyectos de reforma a la legislación laboral destacando sobre los demás el de dos partidos políticos importantes, los que coinciden en la necesidad de desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que en su lugar aparezcan lo que un partido denomina los jueces de lo social y el otro jueces laborales. En esos proyectos se menciona que habrá una Ley Orgánica que establezca la mecánica de ingreso, así como los derechos y obligaciones de los futuros encargados de administrar justicia laboral, sin embargo a nosotros nos queda la duda respecto a lo que sucedería si coexistieran esa nueva Ley y la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal, cuando ésta ya determina su estructura general en Juzgados de Distrito, Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito etcétera, además de prever la existencia del Consejo de la Judicatura Federal que tendría, entre otras funciones, la de establecer los mecanismos de ingreso, permanencia y

promoción de los miembros de la estructura. Por otro lado, pareciera que de pronto se ha olvidado que en México el derecho procesal del trabajo históricamente nació como un intento de separarse de un Poder Judicial compuesto por tribunales encargados de aplicar el derecho común caracterizado por una rigidez impropia del Derecho del Trabajo.

Principios procesales

Hay en los legisladores laborales latinoamericanos una preocupación constante por plasmar sus principios procesales, sin embargo, en la gran mayoría de los países que se ocuparon del tema, la redacción de estos se ha caracterizado por una gran ambigüedad y generalidad lo que hace que su interpretación sea equívoca, por ejemplo, el Código de Trabajo de Costa Rica dice inspirarse en los principios cristianos de la justicia social, en la República Dominicana se habla de la economía del bienestar humano, y en México, hay normas que contienen la consigna de la protección social. Tal vez esas expresiones pueden tener un significado filosófico amplio, preciso, pero eventualmente enfrentan dificultades de diferente índole si se les quiere aterrizar en problemáticas concretas.

Los principios procesales como concepto, son directrices que inspiran los contenidos en las normas jurídicas y las soluciones que las instancias laborales tienen que suministrar al paso del tiempo por lo que, si a esta idea agregamos, el alto grado de autonomía que ha ganado el Derecho del Trabajo, entonces ya podríamos hablar de principios de Derecho Procesal del Trabajo como propios de una disciplina aparte, pero sin dejar de tener en cuenta que estos sólo encuentran una razón de ser, en la medida en que sean un mecanismo que concrete los planteamientos del derecho laboral, es decir, el derecho procesal del trabajo se debe al derecho del trabajo.

Cuando consultamos la doctrina, ésta nos presenta como principios procesales, una lista de características que deben observarse y respetarse en el trámite de las controversias, en este caso laborales, teniendo como ejemplos el principio de oralidad, celeridad, etcétera.

Hay un autor argentino que señala la existencia de dos principios fundamentales en materia procesal:

I. El primero de ellos establece que se tiene que

tender a facilitar al trabajador el acceso a la justicia mediante las manifestaciones concretas tales como gratuidad, sencillez, simplicidad.

2. El segundo establece que los criterios a seguir en la solución justa de una controversia deben incluir los de inmediatez, irrenunciabilidad, etcétera.

En México, vivimos una etapa en donde se plantea la reforma a la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo siendo el móvil o la preocupación de fondo, el argumento de que el legislador cometió un error histórico al incluir en un mismo ordenamiento jurídico laboral tanto el derecho sustantivo como el adjetivo por lo que deben separarse. Nosotros pensamos que el hecho de que aparezca en el mismo ordenamiento el derecho sustantivo y el adjetivo no significa un error del legislador, sino que obedece a la intención de constituir unidad en dos áreas que deben estar íntimamente relacionadas. A nivel internacional pueden distinguirse dos modelos; por un lado hay países donde existe una ley especial procesal como Venezuela, Bolivia y Argentina; y por otro hay países donde en un mismo Código o Ley coexisten el aspecto procesal y el aspecto sustantivo teniendo como ejemplos a México, Ecuador y la República Dominicana.

(Conciliación en materia laboral

Otra de las formas alternativas de solución de controversias laborales es la conciliación. Este término proviene de la voz latina *concillare*, que significa poner de acuerdo a las partes. Tiene importantes antecedentes en el mundo; algunos autores señalan que en la cultura griega se empieza a hablar de la conciliación con aquellos personajes llamados **decimotetes**, los que estaban encargados de exigir transigir a las partes involucradas en una controversia una vez examinados los hechos; en el derecho romano, aunque no aparecía expresamente el término como tal pareciera que se hace referencia a esta; incluso, hay un autor que manifiesta que la institución más cristiana del Derecho Laboral es precisamente la conciliación porque en un salmo, en el capítulo quinto del evangelio según Pablo se lee "transige con tu enemigo mientras estés con él en el caini-

no", esto es lo que significa conciliar y es en este sentido en que se retomó en algunos países de la región latinoamericana.

En México hay antecedentes importantes sobre el tema encontrando referencias en el Código de Procedimientos Civiles de 1870, en la Ley del Trabajo de 1915 en Yucatán la que dedica un espacio a los consejos de conciliación y arbitraje; y en las leyes laborales de 1918, 1931, 1970, y 1980, y más recientemente el Reglamento Interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje de 1999, el que retoma el tema de la conciliación.

Las opiniones doctrinales recientes de manera general en el ámbito internacional, no escatiman en alabanzas a la conciliación como un recurso importante para la solución de conflictos laborales. Sin embargo, también existen críticas en torno a este medio alternativo de solución de conflictos entre las que está la de un profesor costarricense de nombre Juan Carlos Fernández que dice textualmente "la conciliación en la vida, sólo significa la terminación del proceso por razones de necesidad del trabajador y en esas condiciones frecuentemente se vulnera el orden jurídico laboral". El profesor uruguayo Rodríguez, después de hacer toda una serie de lucubraciones en torno a la conciliación llega a la conclusión de que es un mal necesario en el presente de los procesos laborales.

Por otro lado, hacer mención que en el mundo existen diferentes formas y tendencias que apuntan hacia una diferente forma de regular este tema por ejemplo, en el Reino Unido hay una organización

específica de conciliadores, en Japón existe una comisión reguladora del trabajo, en Francia y México se organizó un cuerpo de conciliadores que interviene en los juicios laborales dependientes de la misma instancia mientras que en Canadá estos equipos permanecen ajenos al aparato jurisdiccional.

Es importante señalar que, aunque en la región latinoamericana las últimas reformas laborales importantes han retomado el tema de la conciliación como ocurrió en la Ley Procesal del Trabajo de 1996 en Perú, los proyectos nacionales de reforma a la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal, se ocupan de la conciliación de una forma limitada y es en ese sentido que reiteramos la necesidad de aprender de la experiencia internacional para que con ella: nos auxiliemos en el diseño de políticas adecuadas de selección de conciliadores con pleno conocimiento de las facultades y cualidades que les son necesarias sin limitarse a lo que ya mencionaba la Organización Internacional del Trabajo en 1974, se retome la idea de profesionalizar los cargos dedicados a estas materias tomando en cuenta un perfil que reúna actitud de negociación y diálogo, simpatía, comunicación, conocimiento del mundo laboral de las partes, etcétera.

A manera de conclusión, pensamos que es necesaria una reflexión y estudio profundos para conocer y comprender las necesidades de una realidad laboral distinta a la de hace algunos años, todo ello sin dejar de lado las importantes herramientas que nos brinda el derecho comparado.