UADY

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

FACULTAD DE DERECHO

Revista

Tohil

LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

PREJUDICIAL CONCILIATION IN THE NEW LABOR JUSTICE SYSTEM IN MÉXICO

Manuel Miss Ramírez[1]

Sumario: I. Introducción. II. Metodología. III. La Conciliación. IV. La Conciliación Prejudicial Laboral en México. V. Desarrollo del Procedimiento de Conciliación Prejudicial. VI. Desafíos y problemáticas de la Conciliación en Materia Laboral. VII. Conclusión. VIII. Referencias.

Resumen: La reforma laboral representa un cambio en el sistema de justicia muy importante en nuestros tiempos, en aras de una justicia pronta y expedita en el que se salvaguardara los derechos de los trabajadores y empleadores, y esto es precisamente lo que representa la reforma laboral, tanto a nivel constitucional, como a nivel de la Ley Federal del Trabajo Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, de lo cual abordaremos solamente una parte que resalta muy importante, que es la solución de la conflictividad laboral, a través de un mecanismo de conciliación, que como resultado de la reforma, será prejudicial pretendiendo que la mayoría de los conflictos laborales sea resuelto por ese medio alterno de solución de conflictos, privilegiando la conciliación para llegar a acuerdos justos, estando a cargo de un organismo público, descentralizado del Gobierno Federal y Estatales, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, y en el que su funcionamiento tendrá plena autonomía técnica, operativa y presupuestaria, actuando en todo momento bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, transparencia y publicidad, entre otros, estableciéndose los casos en el que no resulta necesario instar la conciliación y acudir directamente a presentar la demanda ante el Juez laboral competente.

Palabras Clave: Conflicto, Reforma, Conciliación, Constitución

---

1 Maestro en Juicio Oral por la Universidad Alfa y Omega; Maestro en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Posgrado DACSyH-UJAT-CONACYT, Doctorante en Estudios Jurídicos; Registro ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4363-5172

Abstract: The labor reform represents a very important change in the justice system in our times, for the sake of prompt and expeditious justice in which the rights of workers and employers will be safeguarded, and this is precisely what the labor reform represents, both at the constitutional level, as well as at the level of the Federal Labor Law Regulating Article 123 of the Constitution, of which we will address only a part that stands out as very important, which is the solution of labor conflicts, through a conciliation mechanism, which, as a result of the reform, it will be prejudicial, pretending that the majority of labor conflicts be resolved by this alternative means of conflict resolution, favoring conciliation to reach fair agreements, being in charge of a public body, decentralized from the Federal and State Governments, endowed with its own legal personality and assets, and in which its operation will have full technical autonomy, or operative and budgetary, acting at all times under the principles of certainty, independence, legality, impartiality, transparency and publicity, among others, establishing the cases in which it is not necessary to urge conciliation and go directly to present the claim before the Labor Judge competent.

Key Words: Conflict, Reform, Conciliation, Constitution.

I. INTRODUCCIÓN

El actual Sistema de Justicia Laboral mexicano, responde a la reforma constitucional del 24 de febrero del 2017, así como a los compromisos internacionales contenidos en el Anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y a los diversos convenios en la materia ratificados por México, en específico el 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que busca, por un lado, atender a las carencias y necesidades del sistema de impartición de justicia laboral pasado, a través de la conciliación prejudicial obligatoria y, por otro, sentar las bases de una verdadera transformación del régimen sindical, enfocados en los derechos de libertad de asociación, democracia sindical, negociación colectiva auténtica, transparencia, rendición de cuentas, inclusión y equidad de género.

El 1º de mayo de dos mil diecinueve se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial

de la Federación, Ley Federal de Defensoría Pública, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

Con esta reforma se introduce la conciliación como una instancia prejudicial obligatoria y expedita que busca disminuir los conflictos ante los tribunales laborales. Asimismo, se establecen obligaciones que tienen como propósito preservar un ambiente laboral libre de conductas discriminatorias en el ciclo de vida de los trabadores, incluyendo la participación en directivas sindicales.

La Reforma al Sistema de Justicia Laboral busca impulsar la agilización de las controversias laborales en dos instancias fundamentales: la primera, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación locales, que ahora tendrán a su cargo garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia mediante la conciliación prejudicial, es decir, el acceso a la justicia en sede administrativa y; la segunda, la que tendrá lugar ante los Tribunales Laborales especializados a cargo de los Poderes Judiciales federal y locales.

El proceso conciliatorio es conducido por el conciliador, que debe ser la persona experta en el manejo de las técnicas de negociación, comunicación y las referidas al proceso conciliatorio en sí.

Este mecanismo alternativo de solución de conflictos, hoy en día al momento de instarse conlleva diversas implicaciones, que va desde la falta de intención de los patrones de no querer solucionar el conflicto ya que aún se encuentran con viejas prácticas, hasta con la falta de capacitación de los conciliadores y las condiciones en que se lleva a cabo el procedimiento de conciliación.

II. METODOLOGÍA

En esta investigación el método a utilizar es el deductivo para lo cual, es preciso utilizar la bibliografía y demás fuentes documentales, para lograr

reducir el campo de visión, enfocándolo a la aplicación y regulación de nuestro sistema jurídico en el ámbito laboral, con perspectivas sociológicas, ya que, al momento de observar el comportamiento de la actualidad en las conciliaciones, se puede demostrar la falta de aplicación por parte de los litigantes y la disposición por solucionar los conflictos debido a la falta de capacitación de los conciliadores.

Así mismo se utilizará el enfoque cualitativo, que me permitirá determinar el comportamiento en la actualidad de los operadores jurídicos en el proceso de conciliación, el conocimiento de los mecanismos y técnicas de la conciliación del nuevo proceso laboral, principalmente los conciliadores quienes son el primer contacto que tienen los trabajadores y patrones al momento de acudir al centro de conciliación laboral en el ámbito de competencia federal o local.

III. LA CONCILIACIÓN

Previo a entrar al estudio de la conciliación prejudicial en el nuevo sistema de justicia laboral, es necesario comprender el concepto de conflicto ya que, para instar una conciliación dentro de dicho procedimiento es porque existe un conflicto de carácter laboral.

Concepto de Conflicto

El conflicto puede tener muchas acepciones y es, en todo caso, un proceso susceptible de contextualizar para una mejor definición. En el ámbito que atañe a este artículo, de manera práctica nos referiremos al conflicto en los parámetros de la conciliación. Así, de acuerdo con Marinés Suares (1996) es un proceso interaccional que se da entre dos o más partes en donde predominan las interacciones antagónicas, el cual ha sido construido por las partes y puede ser conducido por ellas o terceros.

En ese sentido, el conflicto es un proceso originado por dos o más partes interdependientes cuando se perciben como un obstáculo para la satisfacción de sus intereses, llevando a cada una a realizar acciones que buscarán

controlar, neutralizar, frustrar o incluso destruir a la otra.

Elementos del Conflicto

Se requieren de tres elementos mínimos para la existencia del conflicto:

- Las partes: al menos dos personas físicas o jurídicas que representen los intereses contrapuestos.
- Contraposición de intereses: existencia de intereses incompatibles representada por las partes.
- Enfrentamiento de pretensiones: enfrentamiento entre los derechos y pretensiones de las partes.

El Conflicto Laboral

El conflicto laboral es inherente al sistema económico capitalista, en el cual, en términos generales, un lado aporta su fuerza de trabajo (trabajo) y por otro, el medio de producción o fuente de trabajo (capital), la Ley Federal del Trabajo les denomina factores de la producción, pues bajo ese esquema se generan la gran mayoría de los bienes y servicios para satisfacer la necesidad de consumo de la sociedad.

Concepto de Conciliación

Según el Diccionario de la Lengua Española, el término ***conciliación*** procede del latín:

"conciliatio Onis" que significa: *acción y efecto de conciliar*. *Conveniencia o semejanza de una cosa con otra.*

"Conciliar" procede del vocablo latino "***Conciliare"*** que significa: *componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.*

Según R. Caivano,[2] la conciliación es una negociación asistida, ya que en el proceso de conciliación es necesario emplear técnicas de la negociación teniendo como facilitador a un tercero neutral. "Para ser un buen conciliador será requisito *sine qua non* comprender la dinámica propia y características de

2 Caivano, Roque J., y otros. Negociación, Conciliación y Arbitraje. Mecanismos Alternativos para la Resolución de Conflictos. Editor APENAC. 1998.

la negociación"[3]

Para Manuel Alonso García,[4] la conciliación es una forma de solución de los conflictos, en virtud de la cual las partes comparecen ante un tercero que no propone ni decide, contrastando sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial. Agrega el autor que los conciliadores no interpretan el derecho ni las normas, sino que les corresponde ponderar y equilibrar los intereses contrapuestos de las partes, lo que hace que sus resultados no tengan el carácter decisivo de una sentencia.

Características de la Conciliación

Constituye un acto jurídico a través del cual las partes recurren a un tercero neutral para que les ayude a resolver una controversia.

El conciliador no decide, se limita a señalar el camino posible de solución de conflictos, pues las partes se avendrán o no a las soluciones que ellos mismos emiten convenientemente.

La facultad que tiene el conciliador de sugerir opciones de solución es lo que diferencia a la conciliación del proceso de mediación, pues, el mediador limita su participación a promover únicamente el diálogo entre las partes sin poder plantear sugerencias de solución.

Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, ya que las partes pueden optar por la conciliación laboral privada con ratificación ante los Centros de Conciliación o las realizadas por estos, por otra parte, en lo que hace a las Juntas de Conciliación (en transición) se someten al arbitraje.

IV. LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL LABORAL EN MÉXICO

Debemos afirmar, que esta forma de solución de conflictos o litigios no es algo novedoso o de reciente creación, en materia laboral, sino desde el siglo pasado en nuestro país y, antepasado en otras latitudes. Solo que ha sufrido diversos cambios en su aplicación y en cuanto a las figuras jurídicas

3 Caivano, Roque y otros. Obra Cit.

4 Alonso García, Manuel, Curso de derecho del trabajo, 5ª ed., Ariel, Madrid, 1975, p. 655.

dotadas de facultades para llevarlas a cabo.

Como lo hemos referido el 24 de febrero de 2017, entró en vigor la reforma constitucional en materia de derecho laboral, la cual trajo como consecuencia, en 2019, una diversa reforma en la ley reglamentaria de la materia, una reforma amplia, histórica y profunda basada en 3 pilares, que implicaba la modernización del sistema de justicia laboral, el cual se caracteriza por dos premisas fundamentales: la transición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial tanto en el ámbito federal y local, y la creación de un organismo especializado con funciones conciliatorias, como instancia previa al órgano jurisdiccional, que es el tema del presente artículo.

Los principales ejes de la reforma constitucional en materia de Derecho Laboral, son los siguientes:

- Se instaura una etapa de conciliación prejudicial obligatoria, con algunas excepciones, las cuales se tratarán más adelante, y, por ende, se crean los Centros de Conciliación y Registro Laboral.
- Se crean los Tribunales en materia Laboral, los cuales se encargan de resolver las controversias que surgen entre los trabajadores y patrones; es decir, la justicia laboral pasa del Poder Ejecutivo al Judicial.
- Democracia de sindicación y negociación colectiva, busca mayor protección a los derechos colectivos de los trabajadores.

Estos tres ejes o pilares, el que cobra relevancia y que es motivo del presente artículo, fue la creación de una instancia conciliatoria, previa y obligatoria, antes de acudir a los Tribunales Laborales, y que en materia federal será, además, de registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo, es decir, quitar la conciliación del procedimiento laboral para convertirlo en una figura prejudicial.

Este procedimiento resulta de suma importancia, ya que representa el inicio del proceso laboral por el que se busca llegar a un acuerdo entre las partes a fin de evitar un juicio, debido a que es imposible llevar a cabo el procedimiento ante un tribunal sin antes llevar a cabo esta etapa.

Con el nuevo modelo laboral, en los conflictos laborales se privilegia

la conciliación entre las partes, por lo que los trabajadores, sindicatos y patrones deben intentar previo al juicio laboral, la conciliación laboral. Con la implementación de este nuevo proceso se esperaba que por lo menos el 60% de los casos laborales se solucionarán mediante la conciliación.

El propósito del procedimiento de conciliación prejudicial siempre ha sido que los conflictos individuales y colectivos del trabajo sean resueltos con celeridad.

Marco Normativo

El procedimiento de conciliación prejudicial se encuentra previsto tanto en instrumentos normativos internacionales como a nivel local en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo.

Instrumentos Internacionales

Esta reforma comprende diversas obligaciones y compromisos internacionales que fueron asumidos por el Estado Mexicano mediante la ratificación de convenios y tratados en materia de trabajo, principalmente en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de los acuerdos comerciales regionales de los que México es parte:

- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El cual influyo en la reforma en cuanto a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).[5]
- Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En cuanto a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, el cual fue uno de los motivos que influyeron la reforma.[6]
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Relativo al Capítulo 23 en materia laboral y Anexo 23-A, en cuanto a represen-

5 C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Convenio_87_OIT.pdf consultada 22/06/2022.

6 C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Convenio_98_OIT.pdf consultada 22/06/2022.

tación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México.[7]

- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Respecto a los Anexos 31-A y 31-B del T-MEC, el cual influyó en este procedimiento prejudicial relativo al mecanismo laboral de respuesta rápida, que es el fin de este nuevo procedimiento.[8]
- Los temas centrales que se impuso a nuestro país en estos Tratados fue llevar a cabo una reforma constitucional en la que se garantizara la democracia en los sindicatos y la conciliación previa en los conflictos laborales, dicha obligación recayó desde luego en el Congreso Mexicano.
- Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT): Capítulo 19 (Laboral). El cual influye en los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento.[9]

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos[10]

Artículo 107. ...

I. a IV. ...

V. ... a) a c) ...

d) En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas;

Artículo 123…

7 Decreto Promulgatorio del T-MEC de 29 de junio de 2020, https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published consultada 22/06/2022.

8 Dictamen de las comisiones unidas de relaciones exteriores; de relaciones exteriores américa del norte; de puntos constitucionales; de economía; y, de trabajo y previsión social, por el que se aprueba el protocolo modificatorio al tratado entre los estados unidos mexicanos, los estados unidos de américa y Canadá y, además, dos acuerdos paralelos, firmados el 10 de diciembre de 2019 en la ciudad de México, México. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/T-MEC-ANEXOS_31_A_B.pdf consultada 22/06/2022.

9 Tratado de Asociación Transpacífico (TPP) versión en español. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/86487/19._Laboral.pdf consultada 22/06/2022.

10 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Últimas Reformas DOF 28-05-2021.

A. ...
XX. ...
Antes de acudir a los tribunales laborales, ***los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente****. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.*
La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.
En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.
El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Artículo 17. (DERECHO HUMANO DE ACCESO A LA JUSTICIA ALTERNATIVA)
Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, ***las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.***
Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.

Ley Federal del Trabajo[11]

Artículo 684-B.- Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.
Artículo 685 Ter. - Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;
II. Designación de beneficiarios por muerte;
III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;
IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:
    a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;
    b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y
    c) Trabajo infantil.

11 Ley Federal del Trabajo. Últimas Reformas DOF 18-05-2022. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Artículo 590-A.- Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones: I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional.

Artículo 590-F.- Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales.

Muy interesantes fueron los argumentos que dieron origen a esta reforma, ya que partió de una necesidad de transformar el sistema de justicia laboral, debido a que uno de los mayores problemas que afectan a la impartición de justicia laboral es la existencia de mecanismos y factores alejados a la realidad del país. En ese sentido, la iniciativa fue enfática en referir que se debía eliminar todo elemento que convertía a la justicia laboral en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como combatir la parcialidad, la simulación, la discrecionalidad y la opacidad. Esto debido al rezago de los juicios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Reforma Laboral establece la obligación de los trabajadores y patrones de solicitar el procedimiento de conciliación previamente a iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales.

De esta forma la conciliación se presenta como uno de los ejes rectores del nuevo Sistema de Justicia Laboral, con el propósito de que los trabajadores y los patrones solucionen sus conflictos laborales de forma sencilla

y rápida, claro está, siempre garantizando sus derechos fundamentales por la obligatoriedad que se tiene conforme al artículo 1°constitucional.

Es un procedimiento de carácter extrajudicial por medio del cual las partes en conflicto (trabajadores y patrones) pueden llegar a un convenio para dar solución a la controversia.

La interposición del procedimiento de conciliación prejudicial es obligatoria (salvo las excepciones establecidas por la ley) para poder acceder a la vía jurisdiccional ante los Tribunales Laborales.

Por ello el punto toral está, en que antes de demandar, será obligatorio intentar alcanzar un acuerdo. Para ello, se crean Centros de Conciliación Laboral de competencia federal y estatal integrados por profesionales capacitados en medios alternos de solución de conflictos.

De no lograr conciliar, las partes podrán acudir a los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial, con juicios orales, ágiles, modernos, expeditos y en presencia de un juez.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje desaparecerán, una vez que concluyan su rezago.[12]

Es evidente que el nuevo modelo de justicia laboral, de una u otra manera obliga a las partes, de acudir a la instancia conciliatoria para dirimir su conflicto, lo que en sí mismo resulta contradictorio; sin embargo, el Estado le sigue apostando a este método alternativo, a privilegiar la solución del conflicto, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 17 constitucional, al establecer la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias.

Principios Fundamentales del Procedimiento de Conciliación Prejudicial

Con el objetivo de que los conflictos se solucionen de manera imparcial, sin la necesidad de recurrir a un procedimiento jurisdiccional, la autoridad conciliadora debe llevar a cabo la conciliación, aplicando los principios rectores de la misma; tanto, los que señala el artículo 684-H en la Ley Federal

12 Los 3 ejes de la reforma al Sistema de Justicia Laboral y negociación colectiva, https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes_reforma. Consultada 15/06/2022

del Trabajo,[13] como los señalados en el Manual de Conciliación Laboral,[14] a saber:

- *Principio de imparcialidad*
  La autoridad conciliadora, debe abstenerse de realizar valoraciones o críticas de las posiciones de las partes, puede identificarse con los intereses de éstos, pero no debe externarlo, ya que en todo momento debe mantenerse en una posición de imparcialidad con el objetivo de lograr la conciliación.
- *Principio de neutralidad.*
  La autoridad conciliadora, no puede estar de un lado o del otro, siendo una de estas su obligación primordial. Debe en todo momento equilibrar el poder de las partes.
- *Principio de flexibilidad*.[15]
  La autoridad conciliadora debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de adaptar el procedimiento a las distintas circunstancias que cada caso exija, así como atendiendo a las inquietudes de las partes, sin transgredir el ordenamiento jurídico.
- *Principio de legalidad*.
  La autoridad conciliadora debe estar enmarcada en los fines que establece la ley; es decir, el actuar debe estar sustentado en la norma jurídica bajo su más estricta responsabilidad.
- *Principio de equidad.* [16]
  La autoridad conciliadora procurará que durante el desarrollo del procedimiento se proporcionen condiciones de equilibrio para las partes. Por lo que debe considerar las condiciones y características del caso particular, de tal forma que la solución propuesta sea mu-

13 Ley Federal del Trabajo. Artículo 684-H, Editorial SISTA 2019, pág. 242.
14 *Cfr*: Manual de Conciliación Laboral, *op. cit.*, nota 3, pp. 56-61.
15 Arboleda, A., Garcés, L., Murillo, E. & Pineda, M. (2017). Principios, habilidades y virtudes para el conciliador en Derecho. Pensamiento Americano, 10 (18), p. 189-198. http://dx.doi.org/10.21803%2Fpenamer.10.18.394, citado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de Conciliación Laboral,* p. 58.
16 Rosa Calle, J. L. (1999). Los principios de la Conciliación y la Ley N° 26872. Derecho PUCP, (52), 107-117. Recuperado a partir de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6396, citado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de Conciliación Laboral,* p. 58.

tuamente beneficiosa.

- *Principio de buena fe.*

  La autoridad conciliadora deberá cerciorarse que las partes se conduzcan con la verdad durante el procedimiento, así como para que éstas se abstengan de retrasar el procedimiento de conciliación o aplazar indebidamente o de mala fe la terminación de las sesiones de conciliación.

- *Principio de información.*

  Al momento de llevar a cabo la audiencia de conciliación, la autoridad conciliadora tiene la obligación de realizar la protección de los datos vertidos por las partes, de igual forma, tiene la obligación de realizar las acciones pertinentes para corroborar la personalidad con la que se ostentan y la veracidad de la información vertida, exhortándolos a conducirse con la verdad en todo momento del proceso. Siempre debe ser establecido en un lenguaje sencillo, para evitar alguna confusión de las partes.

- *Principio de honestidad.*[17]

  Este principio consiste en que, la autoridad conciliadora, a su juicio, puede dar por concluida la audiencia de conciliación o excusarse de participar en ella, siempre y cuando su participación vaya en contra de los intereses de los conciliantes. La terminación anticipada de la audiencia de igual forma no debe de ir en contra de los intereses de los conciliantes y debe ser considerada como la última opción, ya que en todo momento se deben de utilizar las técnicas necesarias para que puedan recobrar la comunicación perdida y llegar a un acuerdo.

- *Principio de confidencialidad.*

  La autoridad conciliadora, las partes y todos los involucrados a participar en el procedimiento de conciliación, deben guardar reserva de la información derivada del proceso en cuestión, en el entendi-

17 (2013) Principios que rigen a los medios alternos de solución de conflictos. Corporativo especializado en mediación de conflictos, CS. http://www.cemc.com.mx/principios-que-rigen-a-los-masc/ citado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de Conciliación Laboral,* p. 58.

do que no podrá ser revelado este tipo de secreto profesional que, constituye un deber para la persona conciliadora y un derecho para las partes. Máxime que los Tribunales Laborales especializados, no podrán solicitar este tipo de información como prueba en algún tipo de controversia de su competencia, toda vez que se busca generar un espacio de confianza entre las partes para que así puedan exponer sus necesidades, sin represalia alguna.

- *Principio de celeridad.*

  El procedimiento de conciliación debe ejercerse de tal manera que promueva y permita a las partes una pronta y rápida solución a la controversia.

- *Principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual se sustenta en el artículo 33 de la misma ley laboral.*

  Se basa en que las partes de la relación laboral son desiguales, por tanto, el trabajador se encuentra en desventaja ante el empleador, en tal circunstancia la ley planea un conglomerado de derechos mínimos al que el trabajador ni a través de su manifestación expresa puede declinar.

  Acota para el trabajador su autonomía de la voluntad, que es la figura fundamental para los convenios en el derecho común, en materia laboral un acuerdo que no contemple estos derechos mínimos no puede ser aprobado por la autoridad conciliadora.

- *Principio de veracidad.*

  La conciliación está dirigida siempre a encontrar lo requerido realmente por las partes. Así, la autoridad conciliadora no alterará nunca el sentido o significado de los hechos, temas, intereses o acuerdos a los que arriben las partes en el procedimiento de conciliación.

  La persona tercera facilitadora exhortará a las partes para que se dirijan con la verdad; es decir, sobre la veracidad del origen, causas y consecuencias del conflicto. Ésta debe explicar a las partes el procedimiento de conciliación.

- *Principio de voluntariedad.*

  Es la manifestación libre y espontánea de los interesados para llegar

a un convenio con su plena satisfacción y sin ningún tipo de coerción, engaño o mala fe, aceptando los términos y las condiciones del mismo.

Es la diferencia sustancial de los MASC con la jurisdicción, en la conciliación ambas partes construyen por sí mismas su acuerdo en función de sus intereses y necesidades, y toman la decisión de los términos y condiciones del mismo.

En materia laboral, este principio está delimitado por otro principio, el de irrenunciabilidad de derechos para el trabajador, ya que, verbigracia, aunque el trabajador accediera voluntariamente a que no se le cubriera alguna prestación considerada en la normativa laboral como irrenunciable, el acuerdo sería ilegal y no podría ser aprobado por la autoridad conciliadora so pena de nulidad.

Este principio no se viola al establecer la conciliación como una instancia prejudicial, ya que, si bien es cierto, las partes tienen que acudir a una audiencia conciliadora como requisito previo a demandar, lo cierto es, que bajo ninguna circunstancia se le compele a llegar a un convenio. Dicho principio, guarda sustento con el artículo 684-E, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo que dispone que:

"Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación."

- *Principio tutelar del trabajo.*

La autoridad conciliadora interviene en una relación asimétrica, esta situación plantea mayor protagonismo en su participación, teniendo un grado mayor de intervención en el conflicto, a efecto de vigilar que no se conculquen los derechos del trabajador y ser garante de los mismos, ya que una de las partes se encuentra en condición de debilidad y vulnerabilidad, sin que esto implique perder la imparcialidad.

Asimismo, identificar los distintos factores de poder en una conciliación para que el convenio sea lo más proporcionado, equitativo y no

desfavorable para el que se encuentra en desventaja.

Este principio, guarda sustento con las obligaciones especiales que contempla el artículo 684-H, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone *"Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente"*.

Con base en estos principios se busca que la mayoría de los conflictos laborales no lleguen a las instancias judiciales, a fin de agilizar el proceso, el cual es conveniente no solo para las partes implicadas sino también para el Estado.

V. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

El cambio más grande que surgió con la Reforma Laboral, es la obligación de trabajadores y patrones de someter su conflicto a una audiencia conciliadora antes de comenzar un juicio ante los Tribunales Laborales, el cual se debe llevar a cabo ante los Centros de Conciliación; esto ubica a la conciliación prejudicial como derecho fundamental de acceso a la justicia en sede administrativa, lo que implica que el acceso a la justicia no sólo será bajo un aspecto jurisdiccional, sino también, a través de un procedimiento alterno para la solución de las controversias laborales, previo a llegar a la instancia jurisdiccional.

El órgano creado para que sea conocedor de este procedimiento, en el ámbito de su competencia son el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y los centros de conciliación local en los diversos estados, los cuales son un organismo público descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.[18]

La Ley Federal del Trabajo establece la forma y términos en que se llevará a cabo el Procedimiento de Conciliación Prejudicial, el cual de manera general presentamos a continuación:

18 *Cfr.* Artículo 590-B, 590-F, *Ley Federal del Trabajo*. *Op. cit.,* nota 15, pp. 180 y 183.

El primer paso consiste en la sesión de primer contacto con el interesado o interesados, en el que se explica de manera clara y concreta en qué consiste la conciliación y, sobre todo en enfatizar los beneficios de acogerse a este procedimiento, haciendo hincapié en los beneficios que esto conlleva como el tiempo, personales, económicos y de proceso.

Conforme al Artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de conciliación inicia con la presentación de la solicitud de conciliación por **escrito**, vía electrónica o comparecencia ante el Centro de Conciliación competente. La solicitud puede presentarse de forma individual o en forma conjunta, y debe desahogarse en un plazo máximo de 15 días hábiles.[19]

La autoridad conciliadora procederá a la recepción de la solicitud, asignándole un número de identificación único, un buzón electrónico para comunicaciones en lo referente al procedimiento, y le designará por turno una Sala de Conciliación. Así mismo, la autoridad señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación.

A la audiencia de conciliación el trabajador deberá acudir personalmente, así mismo, podrá acudir acompañado de una persona de su confianza, pero no se reconocerá a esta persona como apoderado. El trabajador podrá ser asistido por un abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. Por lo que respecta al patrón, este deberá asistir personalmente o por conducto de su representante legal con facultades suficientes para obligarse en su nombre.

En la audiencia de conciliación las partes deberán identificarse plenamente ante la autoridad conciliadora y en su caso, el representante legal del patrón deberá acreditar su personalidad.

Posteriormente, la autoridad conciliadora formulará una propuesta de arreglo conciliatorio con soluciones justas y equitativas que sean adecuadas para dar por concluida la controversia.

Ahora bien, si las partes no están de acuerdo con la propuesta de arreglo conciliatorio, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria.

Por otro lado, si las partes están de acuerdo con la propuesta conciliatoria, procederán a la celebración de convenio por escrito. La autoridad

19 *Cfr. Ibídem*, pp. 195-197.

conciliadora cuidará y será responsable de que el convenio cumpla con todos los requisitos y prestaciones que apliquen al caso concreto y que se encuentren previstos en la Ley Federal del Trabajo. La autoridad conciliadora entregará a las partes copia autorizada del convenio.

Celebrado el convenio, este adquirirá la condición de cosa juzgada y tendrá el carácter de título ejecutivo. La autoridad conciliadora dará copia certificada del convenio a cada una de las partes.

Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio, la autoridad conciliadora certificará dicha circunstancia y dará fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio. La autoridad conciliadora entregará a cada una de las partes copia certificada de las actas en donde conste el cumplimiento del convenio.

VI. DESAFÍOS Y PROBLEMÁTICAS DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL

Una de las complejidades de los momentos que vivimos, es la estabilidad en el empleo ya que, si bien se han implementado diversos mecanismos o fuentes de empleos, es poco probable que éste vaya a mejorar en los próximos años. A ello hay que sumarle los problemas de despidos que se produjeron derivados de la pandemia COVID-19, debido a que varias fuentes de empleos tuvieron que cerrar sus puertas, y que implico que cuando los centros y tribunales laborales comenzaron a funcionar, se recibieron una cantidad importante de solicitudes de conciliación producto de los muchos conflictos laborales que se generando con la pandemia lo que implico que se saturaran los centros de conciliación. Por obvio que parezca señalarlo, la falta de resolución de esos y otros conflictos, es un factor que abona a la conflictividad social en que nos encontramos. Por lo mismo, es importante recordar que los medios alternativos como es la conciliación son una muy buena solución para disolverlos, aunque también hay otros medios alternos. Y que aun con la existencia de esos medios alternativos, la justicia formal se atasca y ello implica que se manten-

gan las viejas prácticas y dará lugar a otras nuevas.

El planteamiento de la conciliación en la reforma constitucional como parte fundamental en el Sistema de Justicia Laboral, parece limitado ante las nuevas problemáticas que se presentan en este sistema, particularmente porque no es novedoso, como lo hemos referido, el modelo de conciliación ha estado presente en el desarrollo del Derecho procesal del trabajo en México, donde incluso con la reforma de 2012 señalada se incluyó como uno de los principios procesales en esta materia. Lo novedoso de este nuevo proceso es la forma de aplicación y desarrollo, que se aparte del ámbito jurisdiccional.

Si bien la conciliación es un mecanismo eficaz de solución de controversias en materia Laboral, pero que no existe una Ley Nacional de mecanismos de solución de conflicto en materia Laboral, así como no existe capacitación constante de los conciliadores, espacios adecuados para llevar a cabo los procedimientos de conciliación. Lo que implica que no se garantice un debido acceso a la justicia en la conciliación en el nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Lo anterior ya que, a casi dos años de inicio de operaciones del Centro de Conciliación Laboral, se han empezado a realizar limitaciones o problemáticas para acceder a esa justicia pronta, rápida y expedita, como lo es la falta de las cualidades del conciliador, el tiempo en que se desarrolla la conciliación en los Centros de Conciliación Laboral en México, y las posturas que toman los operadores jurídicos.

¿Es necesaria la creación de una Ley Nacional de Mecanismos de Solución de Controversias en Materia Laboral en la que se regule de manera especial el proceso de conciliación en el nuevo Sistema de Justicia Laboral?

VII. CONCLUSIÓN

Es evidente que el gran reto del nuevo modelo de justicia laboral en México, es sin duda alguna, evitar la judicialización de los conflictos laborales y descongestionar los procedimientos que ya se llevan a cabo ante las juntas de conciliación y arbitraje, utilizando como medio alternativo de solución, la figura de la conciliación sin estar en sede jurisdiccional; para tal efecto se

requiere aun de presupuestos y recursos humanos y materiales, constante capacitación para los conciliadores y operadores jurídicos, y espacios dignos en el que se lleven a cabo el procedimiento de conciliación, ya que estos son muy pequeños y no adecuados.

Los lineamientos creados para los procesos de conciliación son de suma importancia ya que contienen las reglas para tramitar dicho procedimiento prejudicial ante los centros que fueron creados, y que su viabilidad siempre debe radicar en que se resuelvan, por lo menos de manera general, mediante la conciliación, ya que de lo contrario el sistema colapsará por la dilación en el desahogo de las audiencias de conciliación, y si estos no se resuelven en esta vía, también implicaría que el sistema en la vía jurisdiccional que implica el juicio también colapsara.

Por ello no solo basta un Manual de Conciliación Laboral o una Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, si no que se requiere de una Ley Nacional de Mecanismos de Solución de Controversias en Materia Laboral.

VIII. REFERENCIAS

WITKER VELÁSQUEZ Jorge, (2021) Metodología de la Investigación Científica, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Ciudad de México.

ROSA CALLE, J. L. (1999). Los principios de la Conciliación y la Ley N°26872. Derecho PUCP, (52), 107-117. Recuperado a partir de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6396, citado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, *Manual de Conciliación Laboral,* p. 58.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, 28 de mayo de 2021.

Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación* 30/11/2012.

Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación* 1° de mayo del 2019.

Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco, *Diario Oficial de la Federación*, 09/11/2020.

Cámara de Diputados, *Leyes federales de México*, México, http://bit.ly/1puOLJl

Recepción: 27-06- 2022 / Dictamen: 30- 06-2022