



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO.

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES.

TESIS

**“CONCILIACIÓN EN EL SISTEMA DE
JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO”**

PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRO EN DERECHO

PRESENTA:

LIC. JOSÉ DE JESÚS RODRIGUEZ SEGURA

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. EGLA CORNELIO LANDERO

Villahermosa, Tabasco, enero de 2020.



UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES



INSTITUTO JUÁREZ
1879-2019

DIRECCIÓN

No. de Oficio. DACSyH/CP/4769/2019
Villahermosa, Tabasco a 31 de octubre de 2019
Asunto: Modalidad de Tesis

LIC. JOSÉ DE JESÚS RODRÍGUEZ SEGURA
EGRESADO DE LA MAESTRÍA EN DERECHO
PRESENTE

En atención a su solicitud de autorización de modalidad de titulación, me permito comunicarle que con fundamento en el artículo 69 fracción III del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente, se aprueba que pueda titularse mediante la modalidad de tesis con el trabajo recepcional "Conciliación en el sistema de justicia laboral en México", para la obtención del grado de Maestría en Derecho.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para saludarlo afectuosamente.

ATENTAMENTE
"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE" AC.S. y H.

DR. FERNANDO RABELO HARTMANN
DIRECTOR



DIRECCIÓN

C.c.p. Archivo
DRA. FSH/znmc



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
SOCIALES Y HUMANIDADES



DIRECCIÓN

No. de Oficio. DACSyH/CP/4768/2019
Villahermosa, Tabasco a 31 de octubre de 2019
Asunto: Autorización de Impresión de Tesis

LIC. JOSÉ DE JESÚS RODRÍGUEZ SEGURA
EGRESADO DE LA MAESTRÍA EN DERECHO
PRESENTE

Con fundamento en el artículo 71 del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente y en atención a la tesis titulada "Conciliación en el sistema de justicia laboral en México", para obtener el grado de Maestro en Derecho, la cual ha sido revisada y aprobada por su asesora la Dra. Eglá Cornelio Landero y la Comisión Revisora, me permito comunicar a usted que se **autoriza la impresión de la misma**, a efectos de que esté en posibilidad de presentar el examen respectivo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para saludarlo afectuosamente.

ATENTAMENTE
"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"

DR. FERNANDO RABELO HARTMANN
DIRECTOR



C.c.p. Archivo
DRA.FSH/znmc

Miembro CUMEX desde 2005
Consortio de
Universidades
Mexicanas
UNA ALIANZA DE CALIDAD POR LA EDUCACIÓN SUPERIOR

www.ujat.mx

Facebook: DACSyH División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades UJAT / Twitter@DACSyH_UJAT

PROLONGACIÓN PASEO USUMACINTA S/N
BOULEVARD BICENTENARIO
R/A. GONZÁLEZ 1RA SECCIÓN, CENTRO, TABASCO
TEL. (998) 358 15 00 EXT. 6506
CORREO: posgrado.dacsyh@ujat.mx

CARTA AUTORIZACIÓN.

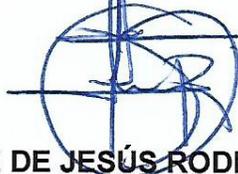
El que suscribe, autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, para que realice tanto física como digitalmente la tesis de grado denominada "**CONCILIACIÓN EN EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO**", del cual soy autor y titular los derechos de autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la tesis antes mencionada, será únicamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa mas no limitativa, para subirla a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales (RABD) y a cualquier otra red académica con la que la Universidad tenga relación institucional.

Por lo antes manifestado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis antes mencionada y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, el día 08 de enero de 2020.

AUTORIZO



LIC. JOSÉ DE JESÚS RODRÍGUEZ SEGURA.

TESISTA

DEDICATORIA

Doy infinitas gracias y dedicó este trabajo de manera especial a mi mamá, porque ella fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora de tesis la Doctora Eglá Cornelio Landero a quien agradezco todo su apoyo y paciencia para la realización de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	09
-------------------	----

CAPÍTULO PRIMERO

CONCILIACIÓN, RELACIÓN LABORAL ASPECTOS CONCEPTUALES

1.1 ANTECEDENTES.....	12
1.2 DIVERSOS CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN.....	13
1.2.1 Sujetos de la Conciliación.....	15
1.2.2 Objetivo de la conciliación	15
1.3 CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN.....	16
1.4 NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN.....	18
1.5 LOS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LA CONCILIACIÓN.....	19
1.6 CLASES DE CONCILIACIÓN.....	21
1.6.1 Conciliación judicial.....	21
1.6.2 Conciliación extrajudicial.....	23
1.7 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL.....	24
1.7.1 Sujetos de la relación de trabajo.....	26
1.7.1.1 Trabajador.....	27
1.7.1.2 Patrón.....	28
1.7.1.2.1. Trabajo en régimen de subcontratación.....	30
1.8 TIPOS DE RELACION DE TRABAJO.....	32
1.8.1 Relación individual.....	32
1.8.2 Relación colectiva.....	33

CAPÍTULO SEGUNDO

LOS CONFLICTOS POR RELACIONES LABORALES Y PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EN MÉXICO

2.1 EL CONFLICTO Y SU DEFINICIÓN.....	35
2.1.1 Aspectos y complejidad del conflicto.....	37
2.1.2 Elementos del conflicto.....	38
2.2 EL CONFLICTO LABORAL.....	40
2.3 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.....	42
2.3.1 Conflicto laboral individual.....	47
2.3.2 Conflicto laboral colectivo.....	47
2.3.3 Conflicto de seguridad social.....	48
2.4 ENFOQUE DUAL PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES.....	49
2.5. PROCEDIMIENTOS PREVISTOS PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES.....	50

2.5.1 Procedimiento ordinario.....	51
2.5.2 Procedimiento especial.....	53
2.5.3 Procedimientos colectivos de naturaleza económica.....	57
2.5.4 Procedimiento de Huelga.....	59
2.6 EL LAUDO O SENTENCIA.....	61

CAPÍTULO TERCERO

LA CONCILIACIÓN INSTITUCIONAL EN EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

3.1 DIVERSOS MEDIOS DE SOLUCIÓN PRÁCTICOS ANTE EL CONFLICTO LABORAL.....	63
3.1.1 El pago.....	63
3.1.2 Transacción.....	64
3.1.3 Mediante convenio.....	65
3.2 CONCILIACIÓN EN EL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO.....	65
3.3 CONCILIACION ANTE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO.....	67
3.3.1 Secretaria del Trabajo y Previsión Social.....	68
3.3.2 Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	69
3.4 CONCILIACIÓN ANTE AUTORIDADES JURISDICCIONALES DEL TRABAJO.....	70
3.4.1 Juntas Federales y Local de Conciliación y Arbitraje.....	70
3.4.2 Tribunal Federal y Local de Conciliación y Arbitraje de los Estados.....	72
3.5 LA CONCILIACIÓN EN SISTEMA COMPARADO.....	73
3.5.1 España.....	74
3.5.2 Chile.....	75
3.5.3 Colombia.....	76
3.5.4 Argentina.....	77

CAPÍTULO CUARTO

LA CONCILIACIÓN PREVIA A LA JURISDICCIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y SUS ALCANCES

4.1 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL OBLIGATORIA EN LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO.....	80
4.1.1 Diversos tópicos de análisis de la conciliación en la Justicia laboral.....	83
4.1.2 Los abogados frente a la conciliación prejudicial.....	85
4.2 LA PRACTICA DE LA CONCILIACION DESDE.....	87

LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA ALTERNATIVA.....	
4.3 EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN EL DERECHO HUMANO DE ACCESO A LA JUSTICIA EN LA CONCILIACION PREVIA A LA JURISDICCION LABORAL.....	88
4.3.1 Centro Federal de Conciliación y Registro laboral.....	92
4.3.2 Centro de Conciliación en materia local.....	93
4.3.3 Descripción del procedimiento de conciliación y de los conciliadores.....	94
4.3.3.1 Conflictos que se exceptúan de ir a conciliación previa.....	98
4.4 EL CONCILIADOR Y EFICACIA JURIDICA DEL CONVENIO OBTENIDO EN UNA CONCILIACION PREJUDICIAL.....	100
- CONCLUSIONES.....	105
- BIBLIOGRAFIA.....	108

México

Juárez Autónoma de Tabasco.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se presentó como una interrogante frente al sistema de justicia laboral en México, ya que desde 1917 cuando por primera vez se recogió el Derecho del Trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se dispuso que para resolver los conflictos que se suscitaban entre los trabajadores y patrones serían resueltos por juntas de conciliación y arbitraje. Desde hace más de cien años, se consideró que la conciliación debería ser el método para arreglar los diferendos entre los sujetos de las relaciones laborales, no obstante, a ello, en las juntas de conciliación y arbitraje, tanto federal como las locales, no se tuvo la visión de dar preeminencia a la conciliación frente al arbitraje, y por ello, la conciliación procesal no dio los resultados esperados.

El mecanismo de conciliación es un procedimiento que pueden elegir voluntariamente las personas involucradas en un conflicto laboral con la intervención de un tercero profesional conciliador que los guía y puede sugerir posibles alternativas de acuerdos, las partes evaluando sus intereses y necesidades llegan a acuerdos de forma voluntaria los cuales cumplen en sus términos para con ello poner fin a sus conflictos.

La autonomía de la instancia de conciliación a través de los organismos especializados de conciliación como son el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y Centros de Conciliación locales representa la progresividad del sistema de justicia laboral en México, y la oportunidad de involucrar a los dueños de los conflictos laborales en la solución de los mismos, simplifica el derecho de acceso a la justicia pronta y expedita.

Para la elaboración de este trabajo el objetivo general planteado fue “Analizar el mecanismo de conciliación, sus principios, proceso, como instancia para abordar conflictos laborales en México”. Con cuatro objetivos específicos que dieron la pauta para conformar cuatro capítulos que se desarrollaron conforme a los siguientes temas.

En el capítulo primero titulado CONCILIACIÓN, RELACIÓN LABORAL ASPECTOS CONCEPTUALES, se abordan antecedentes, diversas definiciones de

conciliación, sujetos, objetivo de la conciliación, características y principios, naturaleza de la conciliación, clases de conciliación, conceptos de relación laboral, sujetos y tipos de relación laboral.

En el segundo capítulo cuyo título es LOS CONFLICTOS POR RELACIONES LABORALES Y PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EN MÉXICO, se describe el conflicto a través de diversas definiciones, el conflicto laboral y los diversos tipos de conflictos laborales, procedimientos de la ley laboral para resolver conflictos y el laudo.

El tercer capítulo denominado LA CONCILIACIÓN INSTITUCIONAL EN EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, se integra con diversos subtemas como los medios de solución prácticos para resolver conflictos, el pago, transacción y el convenio voluntario, conciliación en el acceso a la justicia laboral en México, conciliación ante autoridades administrativas, conciliación ante autoridades jurisdiccionales y la conciliación en sistema de otros países.

El capítulo cuarto titulado LA CONCILIACIÓN PREVIA A LA JURISDICCIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y SUS ALCANCES, en el cual se desarrollan subtemas como: fundamento constitucional de la conciliación prejudicial obligatoria en conflictos laborales en México, diversos tópicos de análisis de la conciliación en la justicia laboral, los abogados frente a la conciliación prejudicial, la práctica de la conciliación desde la perspectiva de justicia alternativa, el principio de progresividad en el derecho humano de acceso a la justicia en la conciliación previa a la jurisdicción laboral, los centros Federal de Conciliación y Registro Laboral y centros de conciliación estatales, descripción del procedimiento de conciliación, conflictos que se exceptúan de ir a conciliación previa, y el conciliador y eficacia jurídica del convenio obtenido en una conciliación prejudicial.

Mediante el desarrollo de los capítulos se logró llegar a la conclusión que permite justificar la hipótesis previamente establecida, en el sentido que implementar la instancia de conciliación autónoma justifica la progresividad del derecho de acceso a la justicia laboral, cumple con los principios de justicia pronta y expedita, y permite la participación activa de las partes involucradas en

los conflictos laborales en la construcción de sus propios acuerdos y el cumplimiento de los mismos de forma voluntaria, implicando esto menos costos y mayor confianza para la personas.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

CAPÍTULO PRIMERO

CONCILIACIÓN, RELACIÓN LABORAL ASPECTOS CONCEPTUALES

1.1. ANTECEDENTES

La conciliación es un método que han utilizado las personas por siempre para resolver conflictos. La palabra *conciliación* deriva del latín *conciliatio, conciliationis* y es la acción y efecto de conciliar. A su vez, conciliar proviene de la voz latina *conciliare* que significa componer y ajustar los ánimos de los que están opuestos entre sí.¹

La conciliación por consecuencia es una forma que pueden elegir las personas frente a un conflicto, para llegar a acuerdos. Como el objeto de la conciliación es el conflicto y estos son inherentes a la personas, es por ello, a que en una manera natural y directa de abordar los conflictos las personas siempre expresa “buscaré la manera de conciliar”, o “ya nos conciliamos”.

La conciliación constituye avenimiento entre las partes, el hecho que entre las partes enfrentadas elijan el diálogo, la comunicación renuncia presentar su conflicto a la decisión de los jueces, por tanto, ese método de pacificación que eligen los lleva a la autocomposición.

En la antigua Grecia la conciliación estaba regulada por la Ley, estaba representada por los *tesmotetes* cuyo objeto era procurar avenir a las partes en litigio a efectos de transigir equitativamente sus desavenencias.² En Roma, si bien no se denominaba conciliación el acto por el cual en toda contienda se sugería que las partes se pusieran de acuerdos. El cristianismo también reconoce la conciliación, pues además de estar reconocida en las tablas de Moisés, Antiguo Testamento, en el Nuevo Testamento dice “Ponte de acuerdo con tu adversario pronto en tanto que

¹ Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, Vigésima Segunda ed., Madrid, Espasa-Calpe, 2001, t. a/g, p. 613.

² Jesús Javalois, Andy Guillermo de, *La conciliación*, Guatemala, Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, p. 11. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/la-concila.pdf>

estás con él en el camino, no sea que el adversario te entregue al juez, y el juez al alguacil y seas echado a la cárcel.³

En la justicia reglamentada la conciliación se encuentra en el Derecho civil como una forma para resolver las controversias, la cual se llevaba a cabo por los jueces de paz.

1.2 DIVERSOS CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN

La conciliación como método o herramienta elegida por las personas para resolver sus controversias, tiene diversos conceptos que a continuación citamos:

Independientemente el concepto gramatical de conciliación que va en el sentido de ajustar o avenir los ánimos de los que están opuestos entre sí, la conciliación es una forma de poner de acuerdo en algo o con alguien. Como también es resolver un conflicto de forma pacífica voluntariamente sin que otra persona imponga los acuerdos.

La conciliación es un método de solución de conflictos autocompositivo, donde los propios sujetos contendientes con la intervención de un tercero intentan llegar al acuerdo⁴. Esto implica que las mismas partes a través de técnicas de comunicación buscan componer la situación que los pone en estado de enfrentamiento.

Por su parte Oscar Peña, dice que la conciliación “es un acto jurídico por medio del cual las partes acuden motu proprio, es decir, voluntariamente, a un tercero debidamente acreditado, un conciliador, con la finalidad que les ayude a solucionar un conflicto de intereses y de esta manera alcanzar la paz social en justicia”.⁵

³ De Valera Cipriano, Mateo, 5:24-25, Sociedad Bíblica en América Latina Reina Valera, 1960.

⁴ López Jiménez, Raquel, “La conciliación laboral tras la Ley 13/2009, de 3 de noviembre.”: En Soletto, Helena, *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*, 2ª ed., Madrid, tecnos, 2013, p. 616.

⁵ Peña Gonzáles, Oscar, *Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral*, Perú, Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación, Librería Jurídica Sánchez R. LTDA, 2013, P.109

La conciliación es un proceso voluntario que al igual que las definiciones anteriores existe la ayuda de un tercero imparcial que a través de sus sugerencias de solución las partes puedan llegar a un acuerdo mutuo⁶. Las partes son las protagonistas en la búsqueda de la solución y no existe un dictamen fijo como en el arbitraje, a fin de cuentas, *las partes son partícipes de sus propios acuerdos*. En el ámbito laboral, la conciliación “ha sido practicada de manera voluntaria por las partes aún sin la intervención de un conciliador oficial, pues les resulta más práctico dialogar que ir en busca de la solución judicial”⁷

La Organización Internacional del Trabajo OIT, mediante la recomendación número 92, en 1951, alentó a los Estados a proporcionar a las personas en contiendas laborales resolverlos mediante la conciliación.⁸ Por otra parte el citado Organismo especializado define a la conciliación “[...] mecanismo por el cual se asiste a las partes en conflicto, mediante la intervención de un tercero neutral, a fin de que alcancen una solución pactada de común acuerdo”.⁹

Abordando el tema de la solución de los conflictos laborales Néstor de Buen refiere que la conciliación es “una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo”.¹⁰

El concepto de conciliación sería “la categoría general que engloba cualquier instrumento que permita alcanzar la composición de intereses contrapuesto de las partes.”¹¹ En consecuencia, se puede afirmar conforme al concepto citado que la conciliación tiene como fin el acuerdo entre las personas que se encuentran enfrentadas en una situación de conflicto.

⁶ Cornelio Landero, Eglá, *Mediación en conflictos colectivos de trabajo: una visión de justicia*, México, Porrúa, 2015, p. 87.

⁷ *Ibidem*, pp. 88-89.

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *recomendación 92*, párrafos 1, 3, <http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/lgl/noframes/ch4.htm>

⁹ *Idem*.

¹⁰ De Buen L., Nestor, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, 13ª edición, México, Porrúa, 2003, p. 94.

¹¹ Blanco Carrasco, Marta, *Mediación y sistemas alternativos de resolución de conflictos. Una visión jurídica*, Madrid, REÚS, 2009, p. 114.

La conciliación tiene amplia aplicación jurídica, forma parte de muchas disciplinas del Derecho procesal como el Derecho laboral, Derecho penal, Derecho civil, Derecho administrativo y en distintas instituciones como las Instituciones de Derechos Humanos, Derechos del consumidor, Derechos bancarios, Derecho fiscal y hacienda; es utilizada como el acto por el cual las personas encuentran una solución a sus diferencias.¹²

1.2.1 Sujetos de la Conciliación

La conciliación, se identifica con un resultado buscar la avenencia entre las personas que se encuentran en situación de conflicto. A partir del método se pueden identificar los sujetos que se involucran en el proceso de conciliación son:

En primer término las personas dueñas del conflicto, como en el caso que nos ocupa los conflictos laborales los sujetos pueden ser el trabajador y el patrón; el trabajador y el representante del patrón; el trabajador con otro trabajador; en fin el conflicto se puede presentar entre los sujetos que conforma el entorno de la relación laboral en el centro de trabajo o empresa.

En segundo término, están el conciliador o conciliadores, éste se ocupa en el procedimiento de conciliación, de dirigir la comunicación entre las partes en conflictos, pudiendo hacer sugerencias, sin capacidad de imponer ninguna solución. Es un papel importante que el conciliador sea un profesional conocedor del método de conciliación y de la sociología que envuelve las relaciones laborales de las cuales puede generarse el conflicto laboral.

1.2.2 Objetivo de la conciliación

La conciliación ha sido un mecanismo para que las personas en diversas instancias o momentos puedan abordar conflictos. Así que el objetivo de la conciliación cuando las partes la elige es para buscar una solución a alguna situación que los enfrenta,

¹² Barajas Montes de Oca, Santiago, Méndez Silva Ricardo, "Conciliación.": en Enciclopedia Jurídica Mexicana, t. II-C, México, Porrúa, 2004, p. 362.

que los contrapone, o en la instancia jurisdiccional cuando una acción los tiene en litigio.

En la presente investigación se está abordando el tema de la conciliación como una vía que las personas en conflictos derivados de una relación laboral pueden elegir para encontrar solución parcial o total al conflicto. De modo que el objetivo es que las personas también a través de esa vía acceda a la justicia, si bien no por un procedimiento regulado en algún código o ley procesal, si median la negociación y el diálogo y teniendo la voluntad de resolver la cuestión que los tiene en controversias.

1.3 CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN

La conciliación, tiene características y principios que se derivan de la forma como se realiza el procedimiento en donde las partes buscan el acuerdos. Una de las características más visible es la voluntad de las partes, partiendo del hecho que la conciliación aunque puede practicarse extrajudicial no se inicia con acto coactivo, sino voluntario de las mismas partes que espontáneamente recurren a un tercero para que les ayude a resolver un conflicto.

La participación de un tercero que participa en el procedimiento de conciliación sin tener el carácter de juez, sino que se limita a señalar las posibles alternativas para que las partes lleguen al acuerdo en el conflicto.

También se identifica como un mecanismo alternativo de solución de conflicto, en razón de que las partes pueden optar por la conciliación llegar al acuerdo o seguir con el procedimiento judicial.

Además, es una característica de la conciliación la disminución del tiempo, pues las partes no están sujetas a procedimiento con plazos, sino que ellas con el tercero pueden determinar el tiempo que tardan en la conciliación y las veces como quieren reunirse.

Las costas del juicio también disminuyen, porque si bien es cierto que en México uno de los principios de la justicia es la gratuidad, también es más cierto que dicho principio solo es como una mención a la participación del Estado, porque todo

representa gastos, desde que se contrata a un abogado para asesorar el caso hasta las copias para traslados, y los diversos gastos por transporte y tiempo para permanecer con el juicio activo, todo representa gastos tanto directos como indirectos.

También son características de la conciliación el control sobre quien guía el procedimiento y el control del resultado, en el mecanismo de conciliación no hay participación de jueces, sino de conciliadores o facilitadores de la comunicación y dialogo; así también el control del resultado del procedimiento de conciliación lo tienen los conciliados, pues son ellos a través de la voluntad de ellos mismos que acuerdan como cumplir los acuerdos, esto es que la solución del conflicto o litigio es tangible con la voluntad de las partes al ser fruto del entendimiento libre y espontáneo de los mismos.

En caso de incumplimiento podrá hacer la intervención de un juez pero ya no para el procedimiento, sino para la obligación de cumplimiento de los acuerdos que los mismos conciliados durante el procedimiento de la conciliación se comprometieron a cumplir. El acuerdo es vinculante con la sola voluntad de los conciliados.

Los principios que revisten a la conciliación además de la voluntad de las partes son la oralidad e inmediatez, pues, el conciliador estará al lado de las partes que han solicitado su actuación, las que se realizarán sin intermediarios. La conciliación es confidencial, porque tanto el conciliador como las partes deben guardar absoluta reserva de todo lo sostenido o propuesto. Otros principios que se encuentran identificados y definidos en algunas legislaciones que regulan la Conciliación en México, son por ejemplo neutralidad, confidencialidad, buena fe, equidad, conocimiento informado, flexibilidad, legalidad.

La voluntad es la acción de libertad y autodeterminación que tiene la persona involucrada en un conflicto laboral, de resolver a través de la conciliación.

Neutralidad e imparcialidad, del conciliador en su desempeño durante el procedimiento, lo cual fortalece la confianza y participación de las personas en el conflicto laboral, lo cual alienta al acuerdo y a la solución.

Confidencialidad, de la información y los temas tratados, los que no deberán ser divulgados ni serán objeto de actividad probatoria ante los tribunales.

Buena fe, que las participaciones, información y acuerdos a que lleguen las personas involucradas en el conflicto laboral se considere bajo el principio de interés del acuerdo y no de obtener ventajas en detrimento a alguna de las personas participantes.

Equidad, y condiciones de equilibrio entre los participantes en la conciliación, que conduzcan a la obtención de acuerdos recíprocamente satisfactorios y duraderos.

Conocimiento informado, el derecho de todas las personas que participan en la conciliación laboral del alcance que tendrán los acuerdos o el convenio que se firme para dar solución al conflicto laboral, que no haya renuncia de derechos laborales que no son negociables.

Flexibilidad, constituye un procedimiento informal donde las reglas y etapas durante todo el proceso de la conciliación lo marcan el conciliación con las personas involucradas en el conflicto laboral. Debiéndose tratar a las partes con igualdad y darse a cada una de ellas plena oportunidad de hacer valer sus derechos.

Legalidad, procedencia de los conflictos que sean objeto de la conciliación y legalidad de los derechos disponibles de las partes.

La conciliación en el sistema de justicia, además de tener como finalidad la solución del conflicto que padecen las partes; también fomenta una cultura de paz, sustentada en la autonomía de la voluntad de las partes. Así como propicia una solución al conflicto con ayuda de un conciliador.¹³

1.4 NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN

La conciliación fue prevista en la Constitución de Cádiz de 1812, en lo referente a la administración de la justicia civil, y es un método que deviene de la justicia aplicada por hombres buenos, así se puede deducir de los artículos 282, 283, 284¹⁴

¹³ Peña Gonzáles, Oscar, *op. cit.*, pp. 110-111.

¹⁴ Constitución de Cádiz de 1812, Art. 282. El alcalde de cada pueblo ejercerá en él el oficio de conciliador, y el que tenga que demandar por negocios civiles o por injurias, deberá presentarse a él con este objeto. Art. 283. El alcalde, con dos hombres buenos, nombrados uno por cada parte,

refería que el Alcalde ejercería el oficio de conciliador, además con la referencia que cada una de las partes podía proponer a un hombre bueno, para que conjuntamente con el Alcalde oyeran la intención del demandado y demandante, denominando a esa actuación como decisión extrajudicial.

En similares términos la conciliación en México ha tenido reconocimiento en la Carta Magna de 1824, en el capítulo de administración de la justicia esta disponía en el artículo 155, que nadie podía entablar pleito civil o criminal por injurias sin haber intentado legalmente el medio de la conciliación.¹⁵

La conciliación tiene su naturaleza jurídica en el sistema de justicia reglamentada en leyes de diversas disciplinas del derecho; sin embargo, también se debe decir que como método de la Justicia Alternativa la conciliación en el sistema jurídico mexicano es reconocida en la Carta Magna en el artículo 17 constitucional, pues él dispone que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.

1.5 LOS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LA CONCILIACIÓN

Los métodos alternativos de solución de conflictos, son los diversos métodos que pueden elegir voluntariamente las personas que enfrenta un conflicto para resolverlos voluntariamente, sin que necesariamente tengan que hacerlo por la vía del proceso jurisdiccional.

En el sistema de Justicia Alternativa algunas legislaciones como la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Quintana Roo, describe a los mecanismos alternativos de solución de controversias como opciones distintas a la justicia

oír al demandante y al demandado, se enterará de las razones en que respectivamente apoyen su intención, y tomará oído el dictamen de los dos asociados, la providencia que le parezca propia para el fin de terminar el litigio sin más progreso, como se terminará, en efecto, si las partes se aquietan con esta decisión extrajudicial. Art. 284. Sin hacer constar que se ha intentado el medio de la conciliación, no se entablará pleito alguno.
http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/historicas/cons_1812.pdf.

¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1824. Artículo 155 “No se podrá entablar pleito alguno en lo civil ni en lo criminal, sobre injurias, sin hacer constar haberse intentado legalmente el medio de la conciliación.”
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1671/35.pdf>.

ordinaria, al que pueden elegir las partes voluntariamente o por derivación de otra autoridad.¹⁶

Los métodos alternativos de solución de controversias han cobrado vigencia en el sistema de justicia mexicano, a partir del 18 de junio de 2008, cuando se reconoce en el artículo 17 constitucional la justicia alternativa. La justicia alternativa se compone de mecanismo o métodos no jurisdiccionales y no adversarial, que tienen como finalidad resolver controversias de las personas, a través de la voluntad mediante los acuerdos que ellos mismos determinen conforme a sus intereses y necesidades.¹⁷

El diálogo entre los conciliados y el conciliador a través de la voluntad los lleva a lograr acuerdos que satisfacen sus intereses y necesidad, procurando en todo momento la convivencia armónica e inducir una cultura de paz social. Además, cuando las personas logran a través de la conciliación acuerdo, también reconcilian emociones, tanto en la misma persona como con el otro, esas emociones que en el momento de manifestarse el conflicto hizo la crisis entre las partes.

El sistema de justicia en la última década se debe estudiar desde dos enfoques. El primer enfoque engloba la justicia tradicional o la tutela judicial que comprende el derecho subjetivo público en donde las personas asisten a la jurisdicción del Estado para resolver sus conflictos a través de las decisiones de los jueces.

El segundo enfoque es el de la justicia alternativa, que si bien tiene un reconocimiento de tutela efectiva, no son propiamente judicial, pues, la diferencia de este sistema es que las partes en el conflicto tiene participación activa en la

¹⁶ Ley de Justicia Alternativa del Estado de Quintana Roo, Artículo 8.- Los mecanismos alternativos de solución de controversias son opciones distintas a la justicia ordinaria donde las parten acuden voluntariamente o derivado de otra autoridad para que a través del diálogo asistido logren un acuerdo de voluntades, procurando en todo momento la convivencia armónica e inducir una cultura de paz social, siempre y cuando no contravengan otras disposiciones y no se afecte derechos de terceros. http://www.tsjqroo.gob.mx/index.php?option=com_coArtículo_8.- Los mecanismos alternativos de solución de controversias son opciones distintas a la justicia ordinaria donde las parten acuden voluntariamente o derivado de otra autoridad para que a través del diálogo asistido logren un acuerdo de voluntades, procurando en todo momento la convivencia armónica e inducir una cultura de paz social, siempre y cuando no contravengan otras disposiciones y no se afecte derechos de terceros. http://www.tsjqroo.gob.mx/index.php?option=com_coArtículo_8.-

¹⁷ Cornelio Landero, Eglá, *Mediación: mecanismo para la solución de conflictos laborales en México. Horizontalidad de la justicia*. México, Porrúa, 2017, p. 73.

solución del conflicto y en el cumplimiento del acuerdo; además, en estos métodos la solución no es impuesta, ya que hay la participación de un tercero (conciliador) que colabora con las partes para que logren acuerdos, sin poder imponer nada.

En la doctrina se encuentra en discusión precisamente la funcionalidad de los métodos alternativos de solución de conflictos en el sistema de justicia, pero a lo que ya se ha llegado es a reconocer que estas vías de solución de conflictos son paralelas al proceso, pero no excluyentes del sistema de justicia.¹⁸

La conciliación es uno de los métodos alternativos de solución de conflictos, que puede ser elegida por las partes en conflictos de cualquier disciplina como en el caso de nos referimos (conflictos laborales) para resolverlos, bajo el principio de la voluntad, con la ayuda de un tercero (conciliador) que dirige a las partes, les puede hacer sugerencias para llegar a los acuerdos, pero no tiene facultad para obligarlos a llegar a ciertos acuerdos o imponerles acuerdos a las partes.

1.6 CLASES DE CONCILIACIÓN

La conciliación presenta diversas formas de avenencias a través de las cuales las partes resuelven sus conflictos, bien sea por la intervención voluntaria de las partes o bien con la intervención de un tercero. La conciliación se presenta frente a diversos medios instrumentales, algunas veces fuera de proceso y otras veces en el ámbito jurisdiccional, como etapa previa al proceso.

En consecuencia, atendiendo a la naturaleza y al ámbito en donde se realiza la conciliación se puede hablar de clases de conciliación identificándose con la comparecencia de las partes en el conflicto ante la tercera persona o conciliador.

1.6.1 Conciliación judicial

En el sistema de justicia la conciliación se encuentra en diversas disciplinas, de manera que la conciliación judicial es la que se lleva a cabo por las partes dentro del proceso, ya sea como una etapa del procedimiento o como requisito previo a proseguir el juicio.

¹⁸ Blanco Carrasco, Marta, *op. cit.*, p. 11.

En los conflictos del orden civil por ejemplo el Código de Procedimiento Civiles para el Distrito Federal, ahora Ciudad de México en el artículo 272-A, dispone de la audiencia previa y de conciliación dentro de los diez días después de contestada la demanda, cuya finalidad es que a través del conciliador adscrito al juzgado se proponga a las partes alternativas de solución al litigio, si las partes llega a un convenio el juez lo aprueba y el pacto tiene la fuerza de cosa juzgada.¹⁹

La audiencia previa y de conciliación prevista en la mayoría de los Códigos de Procedimientos Civiles de los Estado, como también se puede advertir en el artículo 234, donde dispone que, fijada la contestación al escrito de demanda, el juez citará a las partes y si acudieren las dos partes al juzgado se llevará a cabo la audiencia de conciliación mediante el conciliador adscrito al juzgado, quien procurará alternativas de solución al litigio.

La conciliación es un método que los jueces y las partes deben tener presente en toda contienda humana, esta premisa se confirma en el artículo 3° del Código de Procedimientos civiles del Estado de Tabasco, que en la dirección e impulso del proceso, le impone como deber al juzgador de “Convocar a las partes, en cualquier momento del proceso hasta antes de que se dicte sentencia, para intentar la conciliación de sus intereses.”²⁰

En los juicios del orden familiar el Código Procesal Civil del Estado de Tabasco, también dispone el advenimiento que se traduce en el acuerdo entre las partes para resolver sus diferencias mediante convenio²¹ en los casos en que proceda salvo aquellos temas que no son transaccionales como los alimentos.

¹⁹ Código de Procedimiento Civiles para el Distrito Federal Artículo 272-A. **Artículo 272 A.-** Una vez contestada la demanda, y en su caso, la reconvenición el Juez señalará de inmediato fecha y hora para la celebración de una audiencia previa y de conciliación dentro de los diez días siguientes, dando vista a la parte que corresponda con las excepciones que se hubieren opuesto en su contra, por el término de tres días. [...]Se deroga. Si asistieran las dos partes, el juez examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y luego se procederá a procurar la conciliación que estará a cargo del conciliador adscrito al juzgado.

El conciliador preparará y propondrá a las partes, alternativas de solución al litigio. Si los interesados llegan a un convenio, el juez lo aprobará de plano si procede legalmente y dicho pacto tendrá fuerza de cosa juzgada. En los casos de divorcio, si los cónyuges llegan a un acuerdo respecto al convenio, el juez dictará un auto en el cual decreta la disolución del vínculo matrimonial y la aprobación del convenio, sin necesidad de dictar sentencia.

²⁰ Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Tabasco, Artículo 3° fracción III.

²¹ *Ibidem*, artículo 488.

En la disciplina de Derecho Procesal del Trabajo tanto el procedimiento ordinario como los procedimientos especiales prevén la conciliación como etapa del procedimiento, de manera que las partes al agotar la conciliación lo hacen dentro del juicio.

La conciliación jurisdiccional, emana de la exhortación e intervención que hace el conciliador adscrito al juzgado, tribunal o junta de conciliación y arbitraje que participa haciendo propuestas de alternativas de solución al litigio, para que las partes atendiendo a esas propuestas puedan llegar al acuerdo correspondiente.

1.6.2 Conciliación extrajudicial

La conciliación extrajudicial en una apreciación general es la que las partes involucradas en un conflicto celebran o practican sin que tengan que estar presentes ante una autoridad judicial. En otro aspecto, también se tiene la conciliación que las partes pueden lograr de manera voluntaria ante una autoridad administrativa o sin que haya un juicio contencioso, como ejemplo las conciliaciones que las partes celebran en la Procuraduría de la Defensa del Consumidor, o en las comisiones de Derechos Humanos.

La conciliación sin causa judicial nace con la voluntad de las partes y el proceso de comunicación efectiva y activa que pueden construir los actores involucrados en el conflicto, pero importa mucho también el trabajo de un profesional que como tercero (conciliador) alienta el diálogo entre los dueños del conflicto, además, los dirige a mirar las coincidencias a desechar las diferencias, e inclusive puede presentarles sugerencias de posibles alternativas de acuerdos a lograr la conciliación.

Sin embargo, en este análisis de diferencias entre la conciliación judicial y prejudicial, se tiene en cuenta que la primera se encuentra dispuesta en el procedimiento y la segunda se adecua a los mecanismos alternativos de solución de controversias, funciones atribuidas a los terceros que no tienen el carácter de juez, que ayudan a las partes a que alcancen el fin que es la solución del conflicto.

En la conciliación judicial las partes no acuden necesariamente en forma voluntaria, pues esta se encuentra en la mayoría de las veces reguladas por el procedimiento y en la conciliación prejudicial las partes acuden en forma voluntaria. En la conciliación judicial el acuerdo al que llegan las partes inmediatamente el juez lo eleva a los efectos de sentencia que tiene la autoridad de cosa juzgada y en la conciliación prejudicial el acuerdo al que llegan las partes es vinculante para ellos, y en caso de incumplimiento de los acuerdos constituye título de ejecución.²²

1.7 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL

La evolución del Derecho del Trabajo, ha sido parte de grandes debates y reflexiones, en cuanto a determinar la autonomía de ese derecho, el imperio sobre la relación jurídica que se establece entre patrón y trabajador, de manera que la cuestión se centra en la naturaleza de esta relación.²³ Esa evolución se refleja en sus normas que imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, días de descansos, no quedan sujetos a la libre determinación de las partes; en similar situación se puede apreciar la definición de patrón y trabajador que no pueden ser objeto de convenio, sino que la Ley los determina, así como los derechos irrenunciables y la teoría de la presunción, surgen como característica de este Derecho.

La teoría de la relación de trabajo queda sujeta a la aplicación imperativa de la Ley, y no a la voluntad de las partes, el impulso de esta teoría también se complementa con la negociación colectiva, esto, además, integrado a que en esta disciplina de la justicia social es protectora de la dignidad del trabajador.

Las relaciones laborales nacen a partir de que una persona física presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. No basta que se preste un trabajo, sino que éste sea subordinado –que la persona se encuentra a disposición de la otra por un período de tiempo, y que por ese trabajo reciba un pago.²⁴

²² Peña González, Oscar, *op. cit.*, p. 112.

²³ Briceño Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del trabajo*, México, HARLA, 1985, pp.102-103.

²⁴ Cornelio Landero, Eglá, *op. cit.*, p. 21.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone el código laboral en su Artículo 8º al señalar que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.²⁵

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.²⁶ En tal virtud es de considerar que en las relaciones laborales si éstas no se encuentran plasmadas en un contrato, no por eso se pierde el derecho, sino que basta con que se demuestro que se presta o prestó un servicio personal subordinado a un patrón, sujeto a una jornada laboral y que por ello se recibe una retribución (salario).

Es la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por las prestaciones de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de La Declaración de derechos sociales, de la Ley de Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.²⁷

No es imperativa la existencia del contrato de trabajo para que exista y surta efectos la relación, pero no puede existir un contrato de trabajo que no origine una relación de trabajo. La existencia de la relación de trabajo presupone un acuerdo de voluntades por escrito, de manera tácita o verbal.²⁸

En conclusión cuando se analiza una definición de la relación de trabajo, aparecen consecuencias como: a) el trabajo subordinado; b) deviene una fuerza productiva de la unión de capacidad del trabajador y el capital del patrón; c) la prestación del trabajo subordinado determina la aplicación del derecho del trabajo; d) la prestación del trabajo crea una situación jurídica entre quien presta el trabajo

²⁵ *Idem.*

²⁶ Artículo 20º, *Ley Federal de Trabajo*, Diario Oficial de la Federación, México, última reforma 12 de junio de 2015.

²⁷ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho del trabajo mexicano*, 19ª. Ed., México, Porrúa, 2003, t. I, p. 187.

²⁸ Méndez Cruz, José Ricardo, *Derecho laboral: un enfoque práctico*, México, McGraw-Hill Interamericana, 2009, p. 35.

y el que lo recibe, aun cuando no exista contrato escrito, cuando se configura la prestación de un servicio persona subordinado y hay el pago por la actividad, se vincula la relación laboral.

Así, tanto la subordinación como la estabilidad son los distintivos de las relaciones laborales, con otros tipos de relación, que la subordinación se relaciona al deber de obediencia, y la estabilidad se desprende del equilibrio entre los factores de la producción el capital y el trabajo, regulado por la Ley laboral y el Estado.²⁹

1.7.1 Sujetos de la relación de trabajo

Los sujetos de la relación de trabajo partiendo de la teoría que rige este tipo de relación en el derecho social son el trabajador y patrón. Así también se destaca que conforme a la Ley laboral, es una norma protectora del trabajador, así que como hemos dicho la misma Ley, dispone como carga del patrón el que las condiciones de trabajo se hagan por escrito, por tanto la falta por escrito, es imputable al patrón y causa perjuicio alguno a los derechos del trabajador.

La esencia de la relación laboral es dinámica. Esto significa que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, particularmente cuando rigen convenios colectivos, se van transformando las condiciones de la relación. Manifestándose a través de paros, huelgas, suspensiones temporales de las relaciones laborales etc., lo que obliga al establecimiento de lazos de comunicación entre trabajador-patrón, llegando a construir acuerdos que satisfagan las necesidades de ambas partes.³⁰

En la relación de trabajo existen elementos subjetivos (los sujetos que en ella intervienen) y elementos objetivos (en qué consiste o cuál es el objetivo de la misma). El elemento objetivo de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.³¹

²⁹ Briseño Ruíz, Alberto, *Derecho individual del trabajo*, op. cit., pp.123-130.

³⁰ Cornelio Landero, Eglá, op. cit., p. 23.

³¹ Méndez Cruz, José Ricardo, op. cit., p. 35.

1.7.1.1 Trabajador

Trabajador en sentido amplio es la persona que desempeña un trabajo personal subordinado, físico, intelectual o manual, como un derecho para satisfacer sus necesidades, en ello incluye al trabajador libre o por cuenta propia, porque como refiere la Declaración Universal de Derechos Humanos, “toda persona tiene derecho al trabajo”,³² así que se tiene que distinguir el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena.

En este trabajo nos estaremos refiriendo al trabajador por cuenta ajena, que la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado a cambio de un pago³³. El trabajador no podrá ser una persona moral, el servicio que preste debe ser personal: es decir, sólo el trabajador obligado tiene que realizar el trabajo. Existe subordinación con respecto a otra persona (patrón), que puede ser física o moral.³⁴

Conforme a la doctrina y a la Ley laboral se pueden hacer distinciones de trabajador atendiendo a la función o actividad que desempeña el sujeto subordinado, de ahí que se distingue al trabajador de confianza, al trabajador doméstico, y a trabajadores conforme a capítulo de trabajos especiales.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.³⁵

Destacando que según el trabajo a desempeñar marca las pautas para que se fijen las condiciones que regirá la relación; así se tiene a los menores trabajadores, a las mujeres madres trabajadoras, a los trabajadores domésticos, a los trabajadores del campo, a los artistas, a los agentes de comercio, a los

³² Declaración Universal de Derecho Humanos, Artículo 23, “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

³³ Artículo 8º, *Ley Federal de Trabajo*, Diario Oficial de la Federación, México, última reforma 12 de junio de 2015.

³⁴ Méndez Cruz, José Ricardo, *op. cit.*, p. 40.

³⁵ Artículo 9º, *Ley Federal de Trabajo*, Diario Oficial de la Federación, México, última reforma 12 de junio de 2015.

trabajadores de Universidades autónomas por Ley, a los deportistas, a los médicos residentes y muchos que están catalogados en trabajos especiales, sus condiciones de trabajo también tienen diferencias, de tal suerte que cuando se presentan los conflictos, en la búsqueda de solución a los mismos se deben tener en cuenta esas características.

1.7.1.2 Patrón

En las relaciones de trabajo por cuenta ajena la figura del patrón cobra relevancia, porque es el sujeto al que queda subordinado el prestador del servicio personal subordinado. Conforme a la definición legal patrón es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”³⁶

También siguiendo las distinciones previstas en la Ley laboral, para delimitar la relación obrero-patronal se distinguen los diversos tipos de patrón, así en el artículo 12 de la Ley laboral, esclarece que el intermediario no es propiamente un patrón, sino solo la persona que interviene en la contratación de otras u otras para que le presten servicios a un patrón.³⁷

Sin embargo, son patronos las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones derivadas de su relación con los trabajadores, estas son patronos.

En las relaciones laborales también se pueden encontrar a las empresas o personas físicas que contratan trabajos para ejecutarlos, con herramientas y

³⁶ *Ibidem*, Artículo 10º.

³⁷ *Ibidem*, **Artículo 14.-** Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

elementos de la persona beneficiaria del trabajo, en ese caso se actualiza el patrón solidariamente responsable con los beneficiarios directos de la obra o servicios, esto para cumplir con las obligaciones que contraiga con los trabajadores tanto de prestaciones laborales como de seguridad social.³⁸ Como interpretación al tema de la responsabilidad solidaria el Poder Judicial de la Federación a través de ejecutoria ha sostenido que su aplicación está supeditada a que se demuestre la insolvencia del principal obligado.³⁹

1.7.1.2.1 Trabajo en régimen de subcontratación

En las relaciones laborales a partir de la reforma legal de 30 de noviembre de 2012, se reconoce otra figura en las relaciones obrero-patronales, por la práctica que se viene desarrollando con mayor frecuencia de las empresas dentro de las empresas

³⁸ *Ibidem*, Artículo 13. Relacionada con el tema se encuentra el artículo 15 que textualmente dispone: **Artículo 15.-** En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo

³⁹ Tesis: I.15o.T.5 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Libro 7, Junio de 2014, Tomo II, p. 1812.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. SU APLICACIÓN EN EL JUICIO LABORAL ESTÁ SUPEDITADA A QUE SE DEMUESTRE LA INSOLVENCIA DEL PRINCIPAL OBLIGADO.

El artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los beneficiarios directos de las obras o servicios serán solidariamente responsables, cuando esté demostrado que el patrón que contrató al trabajador o trabajadores, carece de elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con esos trabajadores; sin embargo, para determinar esa responsabilidad solidaria no basta demandar a la persona moral o física que se considera beneficiada con el servicio, y que en el juicio laboral se demuestre ese beneficio, pues lo que debe demostrarse es la insolvencia del principal obligado, esto es, de quien contrató al trabajador y lo envió a prestar un servicio a otra empresa o persona física; de ahí que sobre la responsabilidad solidaria debe resolverse cuando aparezca la insolvencia del principal obligado a satisfacer las prestaciones del trabajador o trabajadores, esto es, que no dispone de elementos propios o recursos suficientes para cumplir con las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, insolvencia que puede aparecer dentro del propio juicio laboral, o principalmente al ejecutarse el laudo respectivo, donde se podrá hacer valer la responsabilidad solidaria mediante la vía incidental respectiva, con independencia de que el beneficiado con la prestación de servicios hubiere o no sido condenado en el laudo que dirimió el juicio laboral.

directas en la relación laboral, a las que se le ha dado el nombre de *outsourcing* es una relación a través de contrato que lleva a cabo una primera empresa para movilizar trabajadores para que le presten servicios a otra, haciéndose cargo la empresa externa del pago de salarios y prestaciones laborales y de seguridad social.

La definición legal que se tiene de subcontratación es “el régimen por el cual un patrón denominado contratista ejecuta obra o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.”⁴⁰

Al respecto el pronunciamiento del Poder Judicial de la Federación a través de la Segunda Sala, ha dicho que “la subcontratación no viola el principio de seguridad jurídica porque no viola por el hecho de que se otorgue al patrón contratante la facultad de fijar las tareas del contratista y supervisar ese trabajo.”⁴¹

Sosteniendo que tal violación no se da porque:

el legislador no elimina de la esfera jurídica del contratista el derecho de supervisar y asignar las tareas a sus empleados, pues las seguirá teniendo conforme a la relación laboral que rige entre él y sus trabajadores, ni está defraudando expectativas legítimas que a aquél se le hubiesen creado (derecho que previamente había adquirido); sólo se trata de una medida legislativa razonable, emitida y regulada, principalmente, en beneficio y protección de los derechos de los trabajadores.⁴²

Es menester citar que para que surta efectos el trabajo se subcontratación se deben cumplir ciertas condiciones como se deduce de la norma legal, y estas son:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

⁴⁰ *Ibidem*, artículo 15-A.

⁴¹ Tesis: 2a. LXXXIV/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Décima Época, Libro 21, Agosto de 2015, Tomo I, p. 120. SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO 15-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLA EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA.

⁴² *Ídem*.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

En el caso de no cumplirse las condiciones citadas el contratante se considerará patrón, con todas las obligaciones patronales incluyendo las de seguridad social. En interpretación a la reglamentación de ese régimen de contratación la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dijo que ese régimen no viola el derecho a la libertad de trabajo, sino que son acorde al artículo 5° constitucional, “sólo que al hacerlo y por la situación de vulnerabilidad en la que queda la clase trabajadora en una relación bajo el régimen de subcontratación, deberán cumplir con un mínimo de condiciones que permitan que su actividad se realice con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores.”⁴³

Entre los requisitos de ese régimen de contratación está el que se celebre entre el que solicita el servicio y el contratista debe quedar por escrito, además de que la contratista debe contar con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.⁴⁴

Otro aspecto de relevancia en este régimen de subcontratación es que la empresa contratante tiene la obligación de cerciorarse permanentemente que la contratista, cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad social, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto a los trabajadores que tiene bajo su contratación.⁴⁵ Sin duda, esto tiene como finalidad garantizar los derechos

⁴³ Tesis: 2a. LXXXIII/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Décima Época, Libro 21, agosto de 2015, Tomo I, p. 1202. SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLAN EL DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO.

Los artículos citados, que regulan el régimen de subcontratación laboral, no violan el derecho a la libertad de trabajo, sino que son acordes con el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues contienen una regulación especial para efectos de que, tanto empresas contratistas como contratantes desarrollen su actividad productiva, sólo que al hacerlo y por la situación de vulnerabilidad en la que queda la clase trabajadora en una relación bajo el régimen de subcontratación, deberán cumplir con un mínimo de condiciones que permitan que su actividad se realice con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores.

⁴⁴ *Ibidem*, artículo 15-B.

⁴⁵ *Ibidem*, artículo 15-C.

derivados de la relación laboral a los trabajadores a que perciban un salario digno y la certeza jurídica con respecto a su protección a la seguridad social y salud.⁴⁶

Finalmente, se destaca que legalmente este régimen de subcontratación no queda al arbitrio del contratante y contratista para que deliberadamente se utilice en perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores de la contratante, con ánimo de privarlos de derechos adquiridos o menoscabar derechos laborales. Pues, en caso de llegar a ese extremo, la misma Ley en el artículo 1004-C dispone sanciones, que puede ser multa que equivalga de 250 a 500 veces el salario mínimo general.

1.8 TIPOS DE RELACIÓN DE TRABAJO

Los tipos de relación de trabajo derivan del acto que da origen al mismo, así que como bien los distribuye la Ley Federal del Trabajo, por una parte, se tienen las relaciones individuales de trabajo. Así en el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley en cita, referencia al contrato individual de trabajo, que por interpretación debe entenderse la relación que se genera entre uno o más trabajadores con uno o más patrones. En otro aspecto se tiene el tipo de relación colectiva, que deviene de la relación que nace en las fuentes de trabajo, de la participación de un sindicato de trabajadores con uno o más patrones.

1.8.1 Relación individual

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.⁴⁷

No importa la forma en la que se realice el contrato: tampoco importa el nombre que reciba, siempre que el mismo origine la obligación de prestar un trabajo personal

⁴⁶ Tesis: 2a. LXXXII/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Décima Época, Libro 21, Agosto de 2015, Tomo I, p. 1203.

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE REGULAN ESE RÉGIMEN, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA.

⁴⁷ Artículo 20º, *Ley Federal de Trabajo*, Diario Oficial de la Federación, México, última reforma 12 de junio de 2015.

subordinado para una parte y, el pago de un salario para la otra se estará frente a un contrato de trabajo, regulado por las normas laborales.⁴⁸

La Ley Federal de Trabajo estipula las modalidades de la duración de una relación de trabajo en su artículo 35º: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”⁴⁹

Por obra determinada se refiere a la contratación del trabajador para el cumplimiento y terminación de una obra específica sin importar el tiempo que se lleve realizar dichas acciones. Por tiempo determinado es aquella donde se contrata al trabajador por un lapso específico, un mes, un año, etc. Por último, las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado son aquellas donde el trabajador sabe cuándo inicia su trabajo pero que ignora la terminación de este ya que tiene que existir alguna causal para el despido o la renuncia.⁵⁰

1.8.2 Relación colectiva

Las relaciones colectivas de trabajo derivan del reconocimiento que la propia Constitución dispone en el artículo 123, fracción XVI, apartado A; pues, dispone que es un derecho de los obreros como de los empresarios coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones, profesionales, etc.⁵¹

En ese sentido, se hace la diferencia entre una coalición y un sindicato, pues si bien ambos persiguen la defensa de los intereses de los trabajadores, también se debe tener en cuenta que la coalición es temporal y el sindicato es permanente. Con la existencia de estas instituciones laborales del derecho colectivo, los trabajadores pueden lograr establecer condiciones de trabajo que beneficie a la colectividad.

⁴⁸ Méndez Cruz, José Ricardo, *op. cit.*, p. 36.

⁴⁹ Artículo 35º, *Ley Federal de Trabajo*, Diario Oficial de la Federación, México, última reforma 12 de junio de 2015. El resaltado es propio.

⁵⁰ Méndez Cruz, José Ricardo, *op. cit.*, p. 38.

⁵¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123.

El contrato o pacto colectivo, sirve para disponer las condiciones de trabajo y derechos o conquistas que logran los trabajadores que pasan a formar parte de la vida y relación jurídica entre trabajadores y patrones⁵², ese convenio rige la vida jurídica entre el sindicato de trabajadores y patrón o patrones.

De tal forma que durante las relaciones de trabajo ese vínculo que se inicia entre los trabajadores y patrones o trabajadores, patrones y sindicatos, por intereses propios de los sujetos pueden suscitar disputas, intereses encontrados, diferencias por la misma prestación del servicio entre quien presta el servicio personal subordinado y quien lo recibe o quien representa el interés profesional de los trabajadores, y por ello, se requiere de un mecanismo para resolver dichos conflictos como se estudia en esta investigación la conciliación está prevista como vía pacífica de solución.

⁵² Ley Federal del Trabajo, **Artículo 386.-** Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

CAPÍTULO SEGUNDO

LOS CONFLICTOS POR RELACIONES LABORALES Y PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EN MÉXICO

2.1 EL CONFLICTO Y SU DEFINICIÓN

El conflicto representa en todas las personas un sistema y forma de vida, pues el conflicto es y ha sido considerado inherente a la persona humana; en la vida del hombre el conflicto representa las diversas etapas, actos y hechos desde la concepción, el nacimiento hasta la muerte. El conflicto en general, como componente central de las relaciones humanas, ha sido definido desde distintas posturas y enfoques, debido a que su complejidad exige una mirada desde distintas disciplinas, pues es en esencia un problema de orden interdisciplinar.⁵³

En el derecho, la palabra conflicto se utiliza para señalar “posiciones antagónicas”, el conflicto es un fenómeno social que expresa una oposición de intereses.⁵⁴ Los conflictos son diferentes situaciones que se manifiestan entre las personas por diversidad de opiniones, caracteres o conducta de por lo menos dos partes. Su naturaleza emana precisamente de esa interrelación cotidiana que tenemos las personas humanas y morales.⁵⁵

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.⁵⁶

La complejidad a la hora de acotar la definición del conflicto radica, entre otras cosas, en que no todas las situaciones de lucha ni todas las incompatibilidades

⁵³ García López, Eric, *Mediación perspectiva desde la Psicología Jurídica*, Colombia, Editorial El Manual Moderno, 2011, p. 189.

⁵⁴ Peña Gonzáles, Oscar, *Mediación y conciliación extrajudicial*, México, Flores Editor, 2010, p. 13.

⁵⁵ Cornelio Landero, Eglá, *Mediación en Conflictos Colectivos de Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 2014, p. 3

⁵⁶ *Ídem*.

ni, no digamos ya, todas las emociones negativas, se asocian de forma lógica al conflicto. De igual modo la incompatibilidad no se cataloga como conflicto por sus protagonistas en innumerables situaciones.⁵⁷

El conflicto es y ha sido todo un reto en la vida de las personas, le sirve para quedarse estancado, para cambiar, crecer o transformarse todo depende como haya comprendido la situación que se presentó. El conflicto ha sido estudiado y se sigue estudiando por distintas disciplinas, todo ocurre después de la segunda guerra mundial cuando los sociólogos, antropólogos, pensadores, historiadores, juristas iniciaron la interrogantes, ¿Por qué surgen los conflictos? o ¿Qué son los conflictos? dice Etelman que cada uno ha llegado a sus propias conclusiones, y es posible que así sea, porque del conflicto se saben que existen cuando se presentan pero pocas veces se logra encontrar el verdadero origen.⁵⁸

Estudiar el conflicto, supone una actitud esperanzada que podría considerar que la mayoría de las situaciones conflictivas son situaciones negociables en las que se puede llegar mutuamente a soluciones ventajosas, donde los involucrados tendrán la posibilidad de enfrentar o encontrar con voluntad situaciones de cambio, quizá encontrando identidades perdidas.

La libertad de coalición, la supresión de los delitos de asociación sindical y de huelga y el transito posterior de la *era de la tolerancia* al reconocimiento legal de las instituciones, obligaron a los profesores y tratadistas a considerar los diversos tipos de conflictos laborales. Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo.⁵⁹

2.1.1 Aspectos y complejidad del conflicto

El conflicto tiene un aspecto positivo y otro negativo. Cuando se entra al análisis del conflicto, se puede deducir que éste tiene aspectos positivos en el sentido de que

⁵⁷ González Cuellar Serrano, Nicolás *et al.*, *Mediación: un método de conflictos*, España, Edipack Grafico, 2010, p. 23.

⁵⁸ Islas Colín, Alfredo, Cornelio Landero, Eglá, *Mediación y Derechos Humanos*, México, Porrúa, 2014, p. 5.

⁵⁹ Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II*, 15° Ed., México, Porrúa, 2008, p. 510.

se le concibe como el motor para el cambio, generador de energía creativa que tiende a mejorar las situaciones, además de ser una oportunidad para el crecimiento y el enriquecimiento personal.

Dentro de los aspectos positivos que genera el conflicto existen: posibilita el cambio, da lugar a reclamos justos, sincera la relación, fomenta la unidad grupal y la solidaridad, posibilita el crecimiento y la madurez.

Por cuando hace a los aspectos negativos que origina el conflicto se tienen los siguientes: desgasta a las partes en conflicto, afecta las relaciones negativamente, origina un gasto innecesario de energía, la escalada del conflicto puede derivar a mayores, sus residuos pueden afectar las relaciones, quedan residuos de rencor por lo dicho y oído, puede llevar a una solución sin salida.

La complejidad para entender el conflicto se visualiza a partir de que es escasa la doctrina que se encuentra del conflicto en general, ya que la investigación del conflicto es muy fraccionada por falta de visión multidisciplinar. En ese sentido la misma persona humana cuando se enfrenta al dilema existencial de la vida y su interrelación con el otro o los otros, los conflictos intrapersonal recrudescen los propios dilemas, sensaciones, angustias y confusiones. De pronto también están los conflictos grupal, en esas relaciones se exponen más los conflictos interpersonales como más vistos, aunque pueden provenir del conflicto intrapersonal que la mismas personas ya venía cargando.

En el dominio de la complejidad de los conflictos Redorta refiere que “los problemas amplios de la sociedad pueden ser desde la contaminación, la pobreza los sistemas políticos general”⁶⁰ situaciones que de alguna manera influyen en el ánimo y actitud de la persona para la construcción de situaciones que luego se vuelve conflicto en la persona. Esto es, los problemas de la sociedad son parte del conflicto individual de la persona, de tal suerte que en las relaciones laboral no está excluido el conflicto, ya que los sujetos que integran el vínculo laboral está constituido de personas físicas o jurídicas de derechos colectivos, no obstante a que participan estas personas de derechos colectivos están integradas por

⁶⁰ Redorta, Josep, *Conflict managemnt. Ciencia aplicada a la gestión del conflicto*. España, Almuzara, 2016, p.133.

personas física, en ellas también hay emociones, sentimientos, intereses y necesidades.

2.1.2 Elementos del conflicto

Como se puede apreciar de la doctrina el conflicto surge de las relaciones de las personas, de ahí que los elementos del conflicto se pueden identificar de acuerdo a las personas involucradas en el mismo, al entorno del proceso que este sigue y también, por el problema mismo.⁶¹

En el orden que antecede se puede señalar como elementos del conflicto los siguientes:

Las partes, son las personas, grupos pequeños o grandes de personas, que intervienen en un conflicto en forma directa e indirecta. Las partes pueden ser a su vez: Principales o primarias. Son aquellas que están directamente implicadas en un conflicto (por ejemplo, en un caso de régimen de visitas serían los padres las partes primarias). Partes secundarias. Son aquellas que están indirectamente implicadas pero tienen interés o pueden influir en el resultado (por ejemplo, en el mismo caso de régimen de visitas, serían los hijos).

El poder en el conflicto es la capacidad de influencia que tienen las partes primarias y secundarias en el conflicto. Generalmente en un conflicto hay una parte que tiene más poder que otra, en estos casos el conciliador tiene que mantener una posición neutral durante todo el proceso, ayudando a mantener un equilibrio. Las percepciones del problema, la percepción es la realidad que una parte recibe de la otra, es decir, es nuestra forma de recibir o interpretar el conflicto, sus causas e interpretaciones.

Las emociones y sentimientos son los estados de ánimo producidos por impresión de los sentidos, ideas, recuerdos, que con frecuencia se traducen en gestos, actitudes u otras formas de expresión. Las emociones y sentimientos juegan un papel importante en las conciliaciones toda vez que son fuertes condicionantes de las acciones y actitudes. Cuando no se controlan las emociones se corre el riesgo

⁶¹ Cornelio Landero, Egla, *op. cit.*, p. 9.

de “dejar las cosas sobre la mesa”, de no obtener el mejor resultado posible: de allí que es conveniente comprender y reconocer las emociones propias y, de la otra parte, permitir ventilarlas, a fin de que se canalicen productivamente.

Las posiciones, son las pretensiones que en principio reclaman cada una de las partes, con las que creen que quedaran satisfechas. Intereses y necesidades, los intereses son los beneficios que queremos obtener a través del conflicto y normalmente aparecen debajo de las posiciones que se adoptan en los conflictos.

Las necesidades humanas, son aquellas condiciones que se consideran fundamentales e imprescindibles para vivir. Incluyen tanto las necesidades materiales (como dormir, alimentarse, vestirse etc.) y otras de índole inmaterial (la libertad, la forma de expresarse y de sentirse escuchado; la seguridad para explicarse, justificarse, desahogarse; la dignidad; el respeto y el sentirse querido, reconocido, respetado entre otros. En consecuencia la no satisfacción adecuada de estas necesidades nos puede generar frustración, inquietud, temor o ira.

En los conflictos también juegan un papel importante los valores y principios, estos vienen a ser el conjunto de elementos culturales e ideológicos que justifican y sirven para argumentar los comportamientos. Generalmente las personas tienen distintos valores.⁶²

Cuando las personas entran en estado de conflicto o situaciones de insatisfacción externan expresiones que no son usuales, en la teoría del estudio de conflictos a estas actitudes les denomina el campo de las tensiones, que son las energías, que invierten las partes o los grupos para enfrentarse o ponerse de acuerdo.⁶³ Así que abordar de manera oportuna y adecuada las situaciones conlleva a la paz física y material de las personas.

2.2 EL CONFLICTO LABORAL

Los conflictos laborales son las diversas situaciones que pueden surgir entre los sujetos vinculados en las relaciones laborales, esto es, que son la desavenencias

⁶² *Ibidem*, p. 15

⁶³ *Ibidem*, p. 10

que se pueden presentar entre el trabajador y el patrón, entre el trabajador con otro trabajador, entre el trabajador con el representante o familiares del patrón, entre el trabajador con su sindicato, entre un sindicato representante de los trabajadores y el patrón, entre dos sindicatos que representan trabajador del mismo patrón.

En este análisis se inicia haciendo referencia a los términos como la legislación laboral mexicana define al conflicto de trabajo y en ella refiere que son “aquellos que se suscitan entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados entre ellas”.⁶⁴

En una sociedad mínimamente compleja el fenómeno de conflicto será inherente e inevitable en su surgimiento. Se trata de sociedades fragmentadas y no homogéneas en su estructura social y por tanto presidida por permanentes situaciones de oposición, lucha y conflicto. Los conflictos y las controversias sean efectivamente inherentes a todo sistema de relaciones laborales. Desde el punto de vista de la política del derecho se ha pretendido la institucionalización y la procedimentalización de los conflictos de trabajo exteriorizados a través de distintos cauces jurídicos e institucionales, todos ellos encaminados de algún modo, a resolver (o prevenir) la conflictividad vinculada al mundo del trabajo.⁶⁵

Las dos distinciones que más se aplican son las existentes entre: los conflictos individuales y los colectivos, y los conflictos de derechos y los conflictos de intereses (conocidos también como conflictos económicos). Es precisamente esta última distinción la que caracteriza a los mecanismos de resolución de conflictos de muchos países.

Un *conflicto de derechos* es aquel que se refiere a la violación o interpretación de un derecho (u obligación) plasmado en una ley, un convenio colectivo o un contrato individual de trabajo. En tales casos se alega, fundamentalmente, que un trabajador o un grupo de trabajadores no pueden ejercer los derechos que les

⁶⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 604.

⁶⁵ Orozco Pardo, Guillermo *et al.*, *Tratado de Mediación en la Resolución de conflictos*, España, Tecnos, 2015, p. 495.

corresponden.⁶⁶ El trabajo constituye una relación social, producción primordial de nuestras sociedades, que ha conducido a considerarlo algo antropológicamente propio de la naturaleza humana.

Causas de los conflictos de trabajo, entre los factores de la producción y en la mayoría de los casos, los conflictos de trabajo son sin lugar a duda manifestaciones de inconformidad. Los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la Revolución Industrial, como consecuencia de causas económico-sociales, de las contradicciones existentes y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, ya que es bien sabido que una empresa que cumple con la ley y respeta la dignidad e integridad de sus obreros, se eliminan las pugnas; en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de partes o por la violación de un derecho, surgidos en una realidad histórica.⁶⁷

Así cuando se analiza las causas de los conflictos laborales tanto los de tipo individual como los de tipo colectivo, es necesario identificar las causas entre ellas algunas son mediatas y otras inmediatas. Así pues, en las causas mediatas de dichos conflictos serían: El desequilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo; la mala fe entre las partes; la lucha de clases y desde luego las permanentes aspiraciones de los trabajadores para mejorar su situación y la de su familia. Por otra parte las causas Inmediatas, podría indicarse entre otras las siguientes:

a) Primeramente mencionaremos que los conflictos surgen como una consecuencia de la dinámica que se produce al darse permanente y cotidianamente las relaciones obrero-patronales. Sin esas relaciones no habría conflictos.

b) Otros conflictos se producen por la aplicación de la ley, pues no siempre los sujetos de las relaciones obrero patronal están dispuestos a cumplirla, y otros de plano no cumplen con la misma.

⁶⁶ <http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/Ilg/noframes/ch4.htm>.

⁶⁷ Tena, Rafael e Ítalo, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6° edición, México, Ed. Trillas, 2004, p. 26.

c) La interpretación de la Ley es también causa de conflictos, pues los sujetos de la relación laboral interpretan la norma de acuerdo a sus muy particulares intereses, que normalmente son contrarios y diferentes entre sí.

d) Dentro de la relación obrero patronal hay dinamismo, cotidianamente los sujetos se exigen el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, y en especial el trabajador desea en forma permanente elevar y superar sus condiciones, solicitando más y mejores prestaciones laborales, lo que pretende obtener mediante la modificación de su contrato individual de trabajo, del contrato colectivo o del contrato ley, circunstancias que también son motivo de conflictos.⁶⁸

Por consiguiente, para saber abordar los conflictos laborales de manera adecuada se requiere tener conocimiento de los conflictos y sus causas generadoras, en la disciplina laboral mayormente, porque son situaciones sociales en las que no se puede improvisar a la solución, sino a la satisfacción de las personas en cuanto a sus derechos y necesidades.

2.3 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

La clasificación de los conflictos de trabajo se efectúa atendiendo, básicamente a la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda. Y se clasifican de la siguiente manera:

- a) Obrero-patronales.
 - Individuales de carácter jurídico.
 - Individuales de carácter económico.
 - Colectivos de carácter jurídico.
 - Colectivos de carácter económico.
- b) Inter-obreros.
- c) Intersindicales.
- d) Entre trabajadores y sindicatos.
- e) Interpatronales.

⁶⁸ García Ramírez, Jorge, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Hear Industria Gráfica, 2007, p. 19.

f) Entre sindicatos y el Estado.⁶⁹

Los conflictos obrero patronales, consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral. Normalmente se trata de una relación laboral ya constituida, en los casos de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, pero también puede preceder a su nacimiento, por ejemplo, en el caso en que un trabajador pretenda ser contratado con base en los derechos de preferencia previstos en la Ley Federal del Trabajo, o ser posterior a la conclusión de la relación de trabajo, en caso de muerte del trabajador en el que sus beneficiarios reclamaran responsabilidades por riesgos profesionales a cargo del patrón o simplemente el pago de la prima de antigüedad.

Tanto en la legislación⁷⁰ como en la doctrina se distinguen los conflictos por las causas de donde provienen, esto es que hay conflictos Individuales de carácter *jurídico*, cuando se hace referencia a estos propósitos, a lo individual en realidad se quiere decir que el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios o, inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.

En la práctica regularmente las contiendas jurídicas que se encuentran en las Juntas de Conciliación y Arbitraje son por despidos laborales o por inadecuadas interpretaciones de derechos ya sea contenidos en la legislación laboral o en los contratos colectivos de trabajo. La naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral.

Se destaca que la tramitación de estos conflictos se lleva a cabo por lo general en juicio ordinario que es, de la ley, el de mayor alcance, a este respecto de insiste que debido a la judicialización de los conflictos los tribunales laborales se encuentran saturados, ya que no le dan utilidad a la conciliación a pesar de ser la primera en la audiencia inicial del procedimiento en cuestión.

De igual manera en el análisis de los conflictos laboral están los llamados conflictos individuales de carácter económico. La naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo.

⁶⁹ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 13° ed. México, Porrúa, 2003, p. 81.

⁷⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 870.

En el orden sustantivo estos conflictos encuentran su fundamento en el artículo 57 de la ley federal del trabajo. En la práctica, estos conflictos se ventilan en juicio ordinario acorde a lo que dispone el artículo 870 claramente refiere ese procedimiento a los “conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica”.⁷¹ Así pues, los conflictos

Colectivos de carácter jurídico. El concepto de “colectivo” referido al derecho del trabajo es un concepto difícil, sobre todo porque no se refleja habitualmente, un tratamiento preciso.

Lo característico de lo colectivo es que se trata de un interés que solo puede ser defendido por el propio grupo, y no por los individuos que lo integran. Lo colectivo es indivisible de manera que no se podrían ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales. Por el contrario la acciones generales si pueden separarse y hacerse valer particularmente por cada uno de los componentes de la comunidad.

Colectivos de carácter económico. Establecidos en las líneas anteriores los conceptos de colectivo y económico, solo resulta necesario agregar que la fijación de nuevas condiciones de trabajo. El paro patronal es la expresión constitucional que reconoce ese derecho de los empresarios. La vía procesal consiste en el denominado precisamente “conflicto colectivo de naturaleza económica”, el que puede concluir en los términos señalados en el artículo 919, que indica precisamente que “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 generales de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en las leyes”.

Conflictos inter-obreros. Los conflictos inter-obreros siempre individuales, derivan, necesariamente de una cuestión de preferencia. Pueden ser, inclusive, anteriores al nacimiento de la relación de trabajo, o derivar del desarrollo mismo de la vida de la empresa, en el caso a la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación.

⁷¹ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, pp. 81-82.

Una característica de estos conflictos es que deben repercutir necesariamente en un patrón o, inclusive, en un sindicato o en ambos. Por ello generalmente los juicios que se entablan exigen la participación de la empresa o del sindicato que deban reconocer esa preferencia.

Conflictos Intersindicales. Los conflictos entre sindicatos, desde la perspectiva estrictamente laboral, se reducen, en nuestro concepto, a dos hipótesis: la reclamación de la titularidad de un contrato de trabajo o de la administración de un contrato-ley, con apoyo en lo dispuesto en los artículos 389 y 418 de la ley federal del trabajo, que son conflictos frecuentes, o la demanda que un sindicato puede intentar, a efectos análogos, para que se declare que otro sindicato, precisamente el demandado, debe sufrir la cancelación de su registro, por dejar de tener los requisitos legales.

En todo caso se trata de conflictos jurídicos colectivos. Su tramitación, en los casos de titularidad, se lleva a cabo mediante el procedimiento especial previsto en los artículos 892 al 899. La cancelación del registro, en cambio, se tramitaría en juicio ordinario.

Podría pensarse en una tercera forma de conflicto que, en última instancia, se asemejaría al de la titularidad. Sería el derivado de la oposición que alguna central sindical hiciera respecto de la calificación efectuada por la Secretaria del Trabajo y Prevención Social para determinar la preferencia en la integración de organismos tripartitos.

Conflictos entre trabajadores y sindicatos. En los estatutos de los sindicatos se pueden incluir los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros y las correcciones disciplinarias aplicables. A su vez, al regular los contratos colectivos, se permite pactar en estos las cláusulas de exclusión, de ingreso y separación. Esas disposiciones constituyen, habitualmente, un motivo de encendidas controversias ante los tribunales de trabajo que enfrentan, precisamente, a los sindicatos y a sus trabajadores.

Se trata, por supuesto, de conflictos jurídicos cuya tramitación se hace en los juicios ordinarios que sin duda otorgan a los interesados las garantías adecuadas. En general son parte en esos juicios las propias empresas, ya que deberán quedar

a sus resultas reinstalando, en su caso, a los trabajadores separados. La responsabilidad económica por los perjuicios irrogados que la jurisprudencia asemeja a los salarios caídos, corresponderá solo al sindicato autor de la separación.

Conflictos entre patrones. Es importante señalar, que no son escasos los conflictos de intereses entre patrones dirimidos ante los tribunales de trabajo, pero requieren siempre de una acción previa de los trabajadores. Tanto el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que regula la sustitución patronal, como los artículos 12, 13, 14 y 15, que contemplan las figuras de los intermediarios y fijan responsabilidades solidarias pueden dar origen a graves enfrentamientos interpatronales, que eventualmente también se pueden producir cuando se trata de establecer la responsabilidad originaria de una enfermedad profesional. Lo difícil es el conflicto puramente patronal.

La posibilidad de un conflicto dentro de un sindicato patronal, tanto de suspensión o expulsión como de control de una mesa directiva, o situaciones análogas. Es obvio que los protagonistas serían, necesariamente, patrones y que nadie podría discutir la competencia estricta de las juntas de conciliación y arbitraje para conocer de esos conflictos.⁷²

Los conflictos laborales tienen un doble aspecto jurídico y económico, ningún conflicto obrero patronal es exclusivamente de naturaleza jurídica o bien exclusivamente de naturaleza económica. Todos los conflictos, los individuales, los colectivos, los inter-obreros, los inter-patronales, los inter-sindicales y los obreros-patronales, tienen siempre ese doble aspecto. Sin ser una regla, normalmente en los conflictos individuales el aspecto jurídico es el preponderante.

2.3.1 Conflicto laboral individual

Los conflictos laborales de carácter individual o también denominados obrero-patronales, son los surgidos en las diferencias con motivo de una relación laboral. Específicamente en los casos de modificación, suspensión, rescisión o terminación

⁷² De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, pp. 84-87.

de una relación laboral o contrato de trabajo, o también en los casos de preferencias de derechos, por incumplimiento de una Ley o en los contratos colectivos de trabajo o simplemente reconocidos durante las relaciones de trabajo entre los trabajadores y los patrones.⁷³

En los conflictos individuales el interés afectado es el del mismo trabajador no importando si se trata de uno o varios trabajadores. Pertenecen a esta categoría incluso los conflictos que afectan a más de una persona o cuanto sus consecuencias repercuten en muchos individuos. Por ejemplo cuando se aplica alguna de las causales de rescisión previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se pueden involucrar varios trabajadores.

En estos conflictos se discute el interés concreto de uno o más trabajadores determinados. Es el trabajador individualmente considerado el que polemiza con su empleador o varios trabajadores pero persiguiendo un objetivo individual.

2.3.2 Conflicto laboral colectivo

El conflicto laboral colectivo también surge de las relaciones laborales. Solamente que cuando la causa generadora del conflicto y la causa del mismo afecta a la mayoría de los trabajadores, ya traspasa el derecho individual y se introduce a la esfera de la colectividad. De ese derecho Constitucional que es el Derecho del Trabajo, se legitima el sindicato, otra figura que también está vigente en las relaciones de trabajo.⁷⁴

Los conflictos colectivos de trabajo han tenido su evolución paulatina en el derecho del trabajo, la mayor trascendencia la ha logrado en la reforma o llamada nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y reforma procesal de 1980, que modificó el título octavo de la Ley en comento, respecto al tema de la huelga, donde se encuentra el derecho adjetivo, para intervenir en los conflictos colectivos de trabajo.

En los conflictos colectivos, el aspecto económico es el preponderante; tampoco es una regla, pero si analizamos los casos de suspensión o de terminación

⁷³ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 18.

⁷⁴ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 28.

colectiva de las relaciones de trabajo, el aspecto económico es determinante: Exceso de producción, incosteabilidad del proceso productivo, falta de materia prima, falta de fondos, quiebra de la empresa. En todos estos casos no deja de existir el aspecto jurídico que determina la responsabilidad que genera al patrón la suspensión o la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

En los conflictos colectivos, la afectación inmediata y directa generalmente es la empresa o persona del patrón: Incapacidad del patrón o su muerte, quiebra de la empresa, falta de materia prima, incosteabilidad del proceso productivo, etc. En cambio, en los conflictos individuales, la afectación inmediata y directa es generalmente para la persona del trabajador: enfermedad contagiosa del trabajador o su muerte, su incapacidad física, su arresto o prisión, etc.⁷⁵

2.3.3. Conflicto de seguridad social

En la legislación mexicana a partir del 30 de noviembre de 2012, se reguló el procedimiento de conflicto individual de seguridad social, el artículo 899-A de la Ley Federal del Trabajo define como conflictos individuales de seguridad social 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.

Del mismo modo, dispone que 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

⁷⁵ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, pp. 24-25.

Mexicano del Seguro Social al cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.⁷⁶

2.4 ENFOQUE DUAL PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES

El sistema de justicia laboral mexicano se encuentra frente a un nuevo enfoque o paradigma para resolver los diversos conflictos laborales. Esto debido a que tradicionalmente desde 1917 cuando fue reconocido el derecho del trabajo en la Ley Fundamental en el artículo 123, se dispuso que serían resueltos los conflictos entre los trabajadores y patrones a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para ello, se consideró en la fracción XXXI del precepto constitucional la competencia federal y la competencia local, lo que dio lugar a que en el país hayan la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para dirimir los conflictos laborales de competencia federal y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos laborales de la competencia local.

Sin embargo, la última reforma publicada el 24 de febrero de 2017, a la fracción XX del artículos 123 Constitucional apartado "A", dispone como derecho fundamental que la solución de los conflictos ahora será mediante organismos de conciliación y en los jurisdiccional a través de los tribunales del Poder Judicial de la Federación y de los homólogos de competencia local. En consecuencia ahora las partes en conflictos tendrán dos instancias para resolver sus conflictos laborales.⁷⁷

El 1 de mayo de 2019, se publicó la reforma a la Ley Federal del Trabajo, y en sus transitorios dispone los tiempos en los cuales se inicia la implementación de este nuevo sistema. Por ejemplo 180 días para emitir el acuerdo de creación del Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales; Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir

⁷⁶ Ley Federal del Trabajo, artículo 899-A.

⁷⁷ Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 123, Apartado "A", fracción XX.

de la entrada en vigor la reforma legal, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales, esto es, para el año 2022.

En lo que concierne a la competencia federal dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor la reforma legal, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inician su operación en el circuito judicial al que correspondan, esto es, para el año 2023.⁷⁸

2.5 PROCEDIMIENTOS PREVISTOS PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES

Los procedimientos previstos en la Ley para resolver los conflictos son: el procedimiento ordinario, el procedimiento especial, los conflictos individuales de seguridad social, el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica y el procedimiento de huelga. Se destaca que el 01 de mayo de 2019, fue reformada la Ley Feral del Trabajo, que impulsa una nueva forma para resolver los conflictos que se suscitan en las relaciones laborales, disponiendo ahora la conciliación prejudicial y la vía jurisdiccional a través de los tribunales del Poder Judicial, que serán jueces como indica el artículo 3 Ter de la citada Ley.

Al respecto también se menciona que como ese nuevo procedimiento, a pesar de existir legalmente, no se encuentra vigente, pues, se requiere que se lleven a cabo las adecuaciones reglamentarias e institucionales para la implementación de esas instancias, por lo tanto, se describe el procedimiento que aún se sigue llevando a cabo.

2.5.1 Procedimiento ordinario

En el orden procesal la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma legal de 1 de mayo de 2019, regula el procedimiento ordinario en el Artículo 870, mismo que en su texto dice: “Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una

⁷⁸ Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, transitorios Quinto y Sexto. 2019.

tramitación especial en esta Ley”. El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial.

Al efecto tanto la legislación en el artículo 873, como la doctrina hacen referencia a la iniciación del procedimiento con la presentación del escrito de la demanda en la dependencia que la ley denomina “oficialía de partes” o también “Unidad receptora”. La demanda debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.⁷⁹

A continuación a manera de análisis se considera apropiado explicar los pasos que sigue la autoridad laboral para instrumentar el procedimiento:

Admisión de la demanda. La junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictara acuerdo en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquel en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificara personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta ley. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

La etapa de conciliación. La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma: comparecencia personal, las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se

⁷⁹ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 567.

trata de personas morales, el representante o su apoderado deberán tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada; *Intento de conciliación*, las juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias.

La junta por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortara para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de soluciones justas y equitativas que, a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia.

Acuerdo conciliatorio, Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes al laudo.

La junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico procurara, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un arreglo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones. De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Etapa de demanda y excepciones, se inicia la etapa con una exhortación del presidente o el funcionario conciliador y demás personal de la Junta exhortara nuevamente 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 demanda.

Exposición de la demanda, de hecho y de derecho, en ese momento el actor, formula su demanda. Claro está que puede hacerlo ratificando el escrito inicial, lo que ocurre casi siempre, o haciendo las aclaraciones pertinentes de acuerdo de las observaciones que le hubiere podido hacer la junta.⁸⁰

⁸⁰ *Idem.*

Con la reforma a la Ley laboral del 30 de noviembre de 2012, en el procedimiento se modificó la audiencia inicial, de modo que actualmente las pruebas se ofrecen en la audiencia de *Ofrecimiento y Admisión de pruebas*, conforme a las reglas del artículo 880 del Código laboral, el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado; esa condición implica dos cosas. En primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos. En segundo término que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas.

Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, la Junta deberá dictar acuerdo, de inmediato resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictan un acuerdo reservado para mejor análisis la resolución definitiva.

2.5.2 Procedimiento especial

Los procedimientos especiales están clasificados en la misma Ley laboral atendiendo a la naturaleza del mismo y a la cuantía, el artículo 892 de la referida Ley, dispone una lista enunciativa de los conflictos laborales que deben ser sustanciados mediante estos procedimientos, lo cual es oportuno citar.

Artículo 892.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de los artículos 5to. Fracción III, 28 fracción III, 151, 153 fracción X, 158, 162, 204 fracción IV, 209 fracción X, 210, 236 fracciones II y III, 389, 418, 425 fracción IV, 427 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 salario.

- a) Artículo 5° fracción III. La reducción de una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- b) Artículo 28, fracción III. La determinación por la Junta de Conciliación y Arbitraje del monto de la fianza o del depósito, que estime conveniente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas para la prestación de los servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana.
- c) Artículo 151. Todo lo relativo a las habitaciones que se den en arrendamiento a los trabajadores.
- d) Artículo 153, fracción X. Las acciones individuales y colectivas que se deriven de la obligación de capacitar y adiestrar de acuerdo con el Capítulo Tercero Bis del Título Cuarto de esta Ley de los trabajadores y patrones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- e) Artículo 158. La acción de los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 de esta Ley, para que determine en cada empresa o establecimiento.
- f) Artículo 162. La acción de los trabajadores para exigir el pago de la prima de antigüedad.
- g) Artículo 204, fracción IX. Repatriación o traslado al lugar convenido a los trabajadores como obligaciones especiales a los patrones, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón.
- h) Artículo 209, fracción V. La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores cuando un buque se pierde por apresamiento o siniestro, quedando obligado el armador, naviero o fletador a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución del puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho.
- i) Artículo 210. En los casos de la fracción V del artículo 209, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les paguen sus salarios por los días que trabajen, a la bonificación a que tengan derecho que decidirá la Junta de Conciliación, si no fue convenida por las partes.

- j) Artículo 236, fracciones II y III. Exigir el cumplimiento de las obligaciones especiales de los patrones de pagar a los tripulantes los gastos de traslado incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia; repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje.
- k) Artículo 389. La acción para determinar la pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo 388 de esta Ley y resolver sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo.
- l) Artículo 418. La acción para determinar en cada empresa la administración del contrato ley de acuerdo con el sindicato que representen en la empresa el mayor número de sus trabajadores.
- m) Artículo 424, fracción IV. La acción de trabajadores o patrones para solicitar ante la Junta se subsanen las omisiones de reglamento interior del trabajo o se revisen disposiciones contrarias a esta Ley o demás normas de trabajo.
- n) Artículo 427, fracciones I, II y VI. En los casos de suspensión temporal de relaciones de trabajo de una empresa o establecimiento, para acreditar la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte que produzcan como consecuencia necesaria inmediata y directa dicha suspensión; la falta de materia prima no imputable al patrón y; la falta de administración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.
- o) Artículo 434, fracciones I, III y V. La acción para la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o reducción definitiva de sus trabajos no imputables al patrón, como la fuerza mayor o el caso fortuito su incapacidad física o

mental o su muerte y el concurso de quiebra legalmente declarada que traiga como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos.

- p) Artículo 503. El pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.
- q) Artículo 505. La oposición de los trabajadores a la designación de los médicos de las empresas por los patronos.

El procedimiento especial puede tener variantes, específicamente tratándose de los conflictos intersindicales por la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato-ley o de la designación de beneficiarios con motivo de un accidente de trabajo.

Constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia, única en términos generales se celebraran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución y todo ello a decir de la ley, en un plazo de quince días contados a partir de la presentación de la demanda.⁸¹

El procedimiento de iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citara a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda. Así mismo el Artículo 894, textualmente dice: “La junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a la que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley”.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrara de conformidad con las siguientes normas:

- a) La Junta procurara avenir a las partes,

⁸¹ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 585.

- b) De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulara sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;
- c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será necesaria una diligencia especial y por la otra, será preciso someter la prueba a las reglas del artículo 931 de la ley federal del trabajo;
- d) Concluida la recepción de las pruebas la junta oirá los alegatos y dictará resolución.

El procedimiento especial descrito, se entiende que debe ser más rápido y se agota en una sola audiencia, del mismo modo, se comenta que contra esa resolución procede el juicio de amparo si las partes a alguna de ellas no se sienten satisfecha con la resolución.

2.5.3 Procedimientos colectivos de naturaleza económica

Los conflictos colectivos de naturaleza económica tienen por objetivo la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, las suspensión o terminación de las nuevas relaciones colectivas de trabajo.⁸² El procedimiento del conflicto económico debe entenderse como un sustituto contencioso de la convención colectivo. Una característica fundamental de este procedimiento está dada por su profunda vocación conciliatoria.

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.

⁸² Ley Federal del Trabajo, artículo 900.

Artículo 904. El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento.

Las pruebas que juzguen conveniente para acreditar sus pretensiones; y

Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

El procedimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje frente a estos procedimientos es promover la conciliación entre las partes en la audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a la presentación del planteamiento del conflicto.⁸³

Artículo 906. La audiencia se desarrollara de conformidad con las normas siguientes:

Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y las causas que dieron origen al conflicto y ratificara su petición;

Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortara para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularan sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

⁸³ *Ibidem*, artículo 905.

Desahogadas las pruebas, se concederá el uso de la voz a las partes para formular alegatos en forma breve y se declararán vistos los autos para sentencia.

En la resolución final, la Junta si declara procedente las causas invocadas por el planteamiento del conflicto colectivo, podrá condenar a la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Finalmente, con relación a este procedimiento es importante hacer notar, que cuando se encuentra en trámite, si sobreviene un procedimiento de huelga, el procedimiento del conflicto colectivo se suspende en su tramitación.⁸⁴

2.5.4 Procedimiento de Huelga

En la huelga deben distinguirse tres momentos diferentes, el primero que se inicia con el emplazamiento, constituye una etapa indispensable en la huelga, si esta ha de ser considerada como un proceso jurídico. Al respecto es pertinente citar el siguiente artículo.

Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciara mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

IV. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del

⁸⁴ Artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo.

artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;

V. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

VI. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

La actuación de la autoridad también tiene otro objetivo el de verificar si es viable darle trámite al escrito de emplazamiento a huelga, para ello, tiene una encomienda dispositiva de revisar previo al trámite si se cumplen los requisitos del artículo 920 de la Ley laboral, y si el promovente está legitimado para presentar el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga esto se deduce del texto del artículo 923 de la ley citada.

En este procedimiento el Tribunal en su función de autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador. A este respecto la Ley dispone.

Artículo 921 Bis.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de esta Ley, notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el periodo de prehuelga a fin de avenir a las partes; éste tendrá facultad de citarlas dentro del periodo de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias. Para este propósito, podrán asignar conciliadores ante el Tribunal.

Artículo.922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el Tribunal.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El Tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior y notificarle por escrito la resolución al promovente.

En la segunda etapa que no necesariamente se produce, la autoridad debe de pronunciarse respecto de la procedencia (existencia) o improcedencia (inexistencia), de la huelga. En la tercera etapa se determina si el conflicto es o no imputable al patrón.

2.6 EL LAUDO O SENTENCIA

El diccionario jurídico mexicano lo define como la resolución de equidad que pronuncian los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables. Por la naturaleza de su composición se le considera que el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje.⁸⁵

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 837 fracción III se encuentra contemplado el laudo ahora en el nuevo sistema será sentencia como la resolución que decidan sobre el fondo del conflicto. Los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las

⁸⁵ Enciclopedia jurídica online. <http://www.diccionariojuridico.mx/>

rendidas, haciendo la valoración de las mismas, así mismo expresaran los motivos y fundamentos legales en los que se apoyan.

De todas las resoluciones laborales la más importante es, por la propia naturaleza de las juntas, la decisión final que recibe el nombre de laudo, tiene la equivalencia de una sentencia; sin embargo su sentido es diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione. La designación de árbitro por las partes es disenso se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes, que garantiza por sus propios valimientos que su resolución será justa.

Finalmente, se llega a la conclusión que la naturaleza de los diversos conflicto que se suscitan en las relaciones laborales, encuentran una vía en la legislación laboral para solucionarlos, ya se ha tenido la oportunidad de explicar que tanto los conflictos laborales individuales como los conflictos laborales de naturaleza colectiva pueden llevarse a la jurisdicción, con la oportunidad que en la etapa inicial del procedimiento que se denomina de conciliación puedan ser resueltos, o también pueden encontrar una solución arbitral que concluye con el laudo o sentencia como se denomina en la reforma legal del 1 de mayo de 2019, en donde la solución es heterocompositiva, porque es la Junta o el Tribunal que determina cuales son las condenas y las absoluciones para cada una de las partes en el conflicto.

CAPÍTULO TERCERO

LA CONCILIACIÓN INSTITUCIONAL EN EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

3.1 DIVERSOS MEDIOS DE SOLUCIÓN PRÁCTICOS ANTE EL CONFLICTO LABORAL

Lo cotidiano de todas las relaciones entre las personas es la solución a las desavenencias que se les presentan, en las relaciones obrero-patronales, la situación no es distinta. Así pues, a pesar de tener en la teoría el mito, que por los sujetos que intervienen en este tipo de relación una solución acordada entre las partes es lo más difícil, sin embargo, en la práctica de las relaciones laborales, el acuerdo es el que más prevalece entre las partes.

En las relaciones laborales los intereses contrapuestos crean la necesidad de discutir y negociar, con la voluntad de los intervinientes se crean los consensos, compromisos y cuerdos. La paz laboral se logra cuando entre los mismos miembros de la empresa o centro de trabajo, conocer y saben de los medios de prevención de conflictos, de modo que aun cuando suben de tono los conflictos, las mismas partes sacan la herramienta eficaz para resolver el conflicto que es el consenso.

En tal razón vale la pena que aquí se comente que como bien lo encontramos en alguna doctrina, entre los medios de solución de conflictos de trabajo está la solución directa entre las partes, en esta comprende: a) el pago, b) la transacción, y c) el acuerdo por convenio.⁸⁶

3.1.1 El pago

El pago deviene del reconocimiento de una deuda entre el titular de un derecho y el que reconoce la existencia de aquella, esto es, que cuando entre el trabajador y el patrón, mediante la comunicación pacífica concluyen una relación

⁸⁶ De Buen L., Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 20ª ed., Porrúa, México, 2014. P. 98.

laboral, el trabajador da la renuncia al trabajo, no al derecho y el patrón como cumplimiento a la obligación hace un pago.

Este medio de resolver conflictos de trabajo en la doctrina de derecho del trabajo no se le ha dado importancia, sin embargo, es un medio diariamente recurrido en los centros de trabajo, en el Código Civil Federal⁸⁷ el pago está definido dentro de los efectos de las obligaciones entre las partes, como el cumplimiento de una obligación. Sin que ello se contraponga a la condición de nulidad prevista en el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso g, de la Ley Fundamental, toda vez que, al haber un pago frente a la renuncia al trabajo, hay el reconocimiento de un deuda o prestación que en términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, es válido.

3.1.2 Transacción

La transacción es una vía para resolver conflictos, pues las partes ligadas en una relación como es el caso la relación laboral, haciéndose recíprocas concesiones puede prevenir una controversia o resolver aquella que ya haya iniciado. En la práctica ante las controversias laborales mayormente los abogados patronales con los abogados de los trabajadores solucionan conflictos haciendo uso de ese medio.

La transacción en el Código Civil Federal⁸⁸ y en el derecho civil es un contrato, que ha sido efectivo como medio de solución de conflictos, de manera que las partes en conflictos de trabajo llegan acuerdos que los deja satisfechos y lo homologan a lo que dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, ha surtido efectos como medio para solucionar conflictos.

La transacción es un acto de voluntad de las partes que reconociendo la existencia de una relación y posible situación que los pueda enfrentar o

⁸⁷ Código Civil Federal, "Artículo 2060.- Pago o cumplimiento es la entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido."

⁸⁸ Código Civil Federal "Artículo 2944.- La transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura."

contraponer, mediante la comunicación deciden transaccionar, así poner fin a la controversia o conflicto.

3.1.3 Mediante convenio

El convenio es el acuerdo al que pueden llegar los trabajadores con el patrón o patronos, a través del cual plasman la solución de alguna diferencia o controversia derivada de la relación laboral. El convenio es reconocido en el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, como una formalidad para la liquidación de los derechos que puedan corresponder a un trabajador.

En el derecho civil el convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.⁸⁹ De manera, que el convenio también es un medio para resolver conflictos de trabajo, con las formalidades previstas también en el artículo 987 de la Ley laboral, donde las partes dejan desglosadas las cantidades y los conceptos de los acuerdos y con ello son validados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dando solución al conflicto a través de la voluntad de las partes, pues, la intervención de la Junta, no es para el acuerdo, sino solamente para validar lo acordado y reconocer el acto vinculante pactado entre las partes en la solución del conflicto.

En estos tres medios de solución comentados no hay la participación de terceros, sino, que son las partes involucradas en la relación obrero-patronal quienes resuelven el conflicto, mediante herramienta de comunicación y diálogo.

3.2 CONCILIACIÓN EN EL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

La conciliación es un medio para resolver conflictos laborales, éste medio, puede ser elegido por las partes cuando fracasan los medios de resolución directa como los que ya se han comentado en párrafo que antecede, y es que la conciliación

⁸⁹ Código Civil Federal, Artículo 1792.

es un medio donde hay la intervención de un tercero, que se ocupa de alentar al empleado-empendedor para que construyan acuerdos.

La conciliación ha sido un mecanismo previsto en la justicia laboral en México, como una vía para el acceso a la justicia laboral. Desde el origen del artículo 123 en la Ley Fundamental de 1917, se discutió la competencia de las autoridades para resolver los conflictos que se suscitan entre los trabajadores y los patrones. Sin embargo, se debe decir que a pesar de la finalidad que se pudo haber tenido, posiblemente, pensando en una armonía entre las partes de la relación obrero-patronal, la conciliación prevista en el la Ley Federal del Trabajo de 1931, las partes no recurrían mayormente a la instancia conciliatoria, sino al litigio.

Del Artículo 123⁹⁰ Constitucional actualmente en sus apartados A⁹¹ y B,⁹² se puede deducir que marca la pauta para que el acceso a la justicia laboral en México, se disponga a través de dos tipos de autoridades las autoridades administrativas del trabajo como lo reglamentó la Ley Federal del Trabajo en el artículo 523, y las autoridades jurisdiccionales; cabe mencionar que a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 1 de mayo de 2019, se adicionó a las autoridades las siguientes:

II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;

X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y

XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas.⁹³

Del mismo modo, en el apartado B, del precepto constitucional citado, y de su Ley reglamentaria, disponen el acceso a la justicia laboral en los conflictos relacionados con los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y sus trabajadores, pero además a los otros servidores públicos que tienen relación de prestación de servicios con el Estado.

⁹⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley."

⁹¹ *Ibidem*. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:"

⁹² *Ibidem*, "B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores "

⁹³ Ley Federal del trabajo, Artículo 523, Decreto publicado en el DOF- **01/05/2019**.

Así también, se tiene el acceso a la justicia laboral de los trabajadores al servicio de las entidades federativas, que sus conflictos son resueltos por los tribunales estatales de conciliación y arbitraje, conforme a las reglas disponibles en el artículo 123 Constitucional, pero conforme a la Ley estatal que expide cada Congreso estatal conforme a lo que disponen los artículos 115⁹⁴ y 116⁹⁵ Constitucional.

La variedad de instancias administrativas y la jurisdiccional para conciliar conflictos de trabajo, se deriva del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo; la norma laboral entre otras facultades de supervisión y cumplimiento del derecho del trabajo, concede a dichas autoridades la facultad de participar en la conciliación de conflictos de trabajo, tanto en los de carácter individual como en los de tipo colectivo.

3.3 CONCILIACIÓN ANTE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO

De acuerdo con el fin que persigue el derecho del trabajo, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, la misma norma dispone un abanico de posibilidades para que los sujetos de las relaciones de trabajo, así como deben tener las relaciones armoniosas de trabajo, puedan tener variedad de servicios accesibles para la gestión del conflicto, antes que el litigio.

En tal sentido como autoridades del trabajo y servicio social el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, entre otras autoridades para la aplicación de las normas de trabajo, dispone a las Secretaría del trabajo; a las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo; a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; a la Junta Federal de Conciliación y

⁹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 115. [...]“VIII. Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias.”

⁹⁵ *Ibidem*, Artículo 116, [...] “ VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias;”

Arbitraje, y a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, mismas que a partir de la reforma legal publicada el 1 de mayo de 2019, serán sustituidas por los Tribunales del Poder Judicial, que se deben llamar “Juez Laboral”.

3.3.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la ley orgánica de la administración pública federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

La secretaria del trabajo por conducto de los servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizara sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República.⁹⁶

En la competencia que le asigna la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dispone:

Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal le compete lo siguiente:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;⁹⁷

Además, dentro de sus tres ejes de gobierno está la de mantener la conciliación entre los factores de la producción y la paz laboral

3.3.2 Procuraduría de la Defensa del Trabajo

⁹⁶ Ley Orgánica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

⁹⁷ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

La Procuraduría de la defensa del trabajo, es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con autonomía técnica y administrativa, que tiene a su cargo el cumplimiento en el ámbito federal de las facultades y funciones previstas en la Ley.

Para la solución administrativa de conflicto del ámbito local en cada estado de la República Mexicana existen las procuradurías de las defensas del trabajo, que llevan a cabo función similar a la federal, conforme lo dispone la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato y

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

Artículo 531. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrara con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Conforme a las facultades que tiene en algunas veces actúa como particular cuando representa a los trabajadores o sindicatos de trabajadores, y en otras ocasiones actúa con la función de autoridad laboral administrativa, cuando lleva a cabo las conciliaciones entre las partes de un conflicto laboral ya sea individual o colectivo.

Finalmente, también se destaca que en algunos estados del país tienen secretarías del trabajo o dirección el trabajo que se ocupan en sus áreas de inspección de llevar a cabo conciliación, como ocurre en el estado de Tabasco,

que llevan a cabo conciliación por quejas laborales ya sea por violación a condiciones de trabajo o por despido laboral.

3.4 CONCILIACIÓN ANTE AUTORIDADES JURISDICCIONALES DEL TRABAJO

Siendo la conciliación uno de los pilares de esta institución, la JFCA solamente cuenta en su plantilla con 12 Funcionarios Conciliadores, por lo que sólo el 22% de los asuntos individuales⁹⁸ se concilian.

La STPS tiene claro el compromiso del Gobierno de la República de privilegiar la conciliación, como medio eficaz para encaminar las relaciones entre los factores de la producción, mediante el diálogo y el entendimiento de las partes, en aras de asegurar la paz y armonía en los centros de trabajo. Así como garantizar el respeto de la voluntad de las organizaciones de trabajadores y patrones, en el cumplimiento de la LFT. En promedio, en la administración pasada, la conciliación administrativa mantuvo un índice de efectividad del 98.95%, al llegar a 2,556 convenios de 2,583 asuntos atendidos.

3.4.1 Juntas federal y local de conciliación y arbitraje

En los términos de la jurisdicción la Ley reglamentaria del artículo 123, dispone que la Junta Federal de Conciliación en el ámbito de su competencia le corresponde la resolución de los conflictos que se susciten entre patrones y trabajadores.⁹⁹ Se aclara que estas juntas tendrán lugar en tanto se implementa la reforma legal llevada a cabo el 1 de mayo de 2019, que dispone a las nuevas autoridades del trabajo que deben ser para la conciliación en la instancia federal el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en la instancia local los Centros de conciliación de las Entidades Federativas; y para la jurisdicción

⁹⁸ Junta federal de conciliación y arbitraje
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/40778/Programa_Sectorial_de_Trabajo_y_Previsi%00n_Social_2013-2018.pdf

⁹⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 604.

dependientes del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales de los estados el Juez laboral.

La evolución de la justicia laboral mexicana entre las autoridades a las que se ha encomendado la conciliación hasta antes de la reforma legal publicada el 1 de mayo de 2019, dispone, tanto la junta federal como las locales de conciliación y arbitraje tienen la encomienda de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones o los que se susciten entre los miembros entre sí.

También se tiene en cuenta se contempla la solución de dichos conflictos mediante la conciliación entre las partes con la intervención de un conciliador o mediante el arbitraje.

Las partes en el conflicto tienen varias oportunidades para resolver mediante la voluntad y de manera pacífica su conflicto, a partir de la reforma publicada el 30 de noviembre de 2012, se dispuso el servicio público de conciliación, este de manera especializada mediante funcionarios conciliadores.¹⁰⁰ Sin embargo, cuando entre en vigencia la nueva reforma laboral, desaparecen esos conciliadores y entran en vigencia la instancia conciliatoria ahora prevista en el los capítulos IX Bis y IX Ter de la Ley Federal del Trabajo. El sistema de justicia laboral que está en vía de implementación confiere la entre otras facultades en materia federal al Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales, la función la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción X X del artículo 123 constitucional (Artículo 590).

En el nuevo paradigma de la justicia laboral corresponde a los Centros Conciliación locales realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional (artículo 590-E). Durante todo el procedimiento se fomentará la conciliación como vía privilegiada para resolver el conflicto¹⁰¹ Del mismo modo, queda garantizado a las partes en la Ley la validez de los convenios, pues, dispone que una vez aprobado y ratificado el convenio producirá los efectos inherentes a los laudos ejecutoriados.

¹⁰⁰ *Ibidem*, artículo 627-A.

¹⁰¹ *Ibidem*, Artículo 827-K.

A manera de conclusión, se puede sostener que la conciliación juega un papel preponderante en la solución de conflictos laborales, tanto en los individuales como en los en los conflictos colectivos de trabajo.

Además, se destaca que con la reforma publicada el 1 de mayo de 2019, a la Ley Federal del Trabajo, para 2022 y 2023, entrarán en vigencia el Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales y los Centros de Conciliación en Materia Local, quienes absorberán todo lo concerniente a la conciliación, en virtud de que constitucionalmente gozarán de autonomía e independencia como autoridad especializada, conforme al artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XX.

3.4.2 Tribunal Federal y local de conciliación y arbitraje de los estados

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje aparece en razón de la forma en que se fue consolidando la Administración Pública Federal. Con el surgimiento de instituciones creadas por el Estado mexicano para satisfacer los servicios que la población requería surge en consecuencia un grupo social denominado Trabajadores al Servicio del Estado o Servidores Públicos.

En los conflictos de derecho burocrático la conciliación Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 122.- El Tribunal tendrá también el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que le encomiende el Presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los Conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

Contará asimismo, con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario, (...) *para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas.*

En la jurisdicción estatal la Ley estatal dispone la conciliación previa en el artículo 107, el procedimiento ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, a través del funcionario conciliador procurará avenir a las partes que debe llevarse a cabo dentro de los 10 días a partir de recibido el escrito de demanda. Si no hay conciliación se pasa el caso al arbitraje procesal.

3.5 LA CONCILIACIÓN EN SISTEMA COMPARADO

Para efectos de este estudio se considera pertinente buscar referencias de lo que otros países están haciendo en la solución de conflictos laborales, por lo tanto, se procura hacer una descripción como a continuación se plantea.

3.5.1 España

La conciliación en España ¹⁰²En el proceso laboral, se contemplan dos clases diferentes de conciliación; por un lado, la conciliación previa contemplada en los artículos 63 a 68, y por otro, la conciliación judicial contemplada en los artículos 83 a 89, ambos de la Ley de Procedimiento Laboral.

Leyes de Concretando los preceptos legales, tres cuerpos normativos se refieren a mecanismos autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales colectivos: la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), el RDL de Relaciones de Trabajo de 1977 (en adelante RDLRT-77), el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).¹⁰³

El intento de conciliación o mediación extrajudiciales es requisito previo para la iniciación del proceso laboral, como regla general, tal intento se residencia no

¹⁰² López Jiménez, Raquel, "La conciliación laboral." *Revista electrónica de Derecho procesal*. Núm. 05-2010, Julio 2010, pp. 187-208. http://app.vlex.com/?r=true#WW/search/*/conciliacion+laboral/p2/WW/vid/216271869

¹⁰³ Pierre-Henri Cialti, " Los mecanismos autónomos de resolución judicial de conflictos colectivos laborales en España." *Revista de Derecho de la División de Ciencias Jurídicas*, Núm. 45, enero 2016, pp.169-211. http://app.vlex.com/?r=true#WW/search/content_type:4/conciliacion+laboral/p11/WW/vid/63229016

ante el órgano judicial que en su caso habrá de conocer el pleito, sino ante una instancia no jurisdiccional.¹⁰⁴

La conciliación no es un juicio, no es un proceso, es simplemente un acto y su resultado puede ser positivo o negativo. La ley no propicia, por tanto la obligación de conciliar, sino promover la comunicación directa entre las partes para la solución extrajudicial de la controversia.¹⁰⁵

La función del servicio conciliador mediador extrajudicial no es otra que la de intentar la avenencia de las partes en conflicto, zanjando sus diferencias y eliminando con ello la necesidad de abrir el grave cauce del proceso.

3.5.2 Chile

La conciliación laboral en el país de Chile se encuentra dispuesta en el Código laboral en sus artículos 378 al 380, así dispone que habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo. La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.¹⁰⁶

En el artículo 464, numeral 2 del Código Laboral, identifica a la conciliación y mediación como títulos ejecutivos laborales, pues, se infiere que son los convenios a los que llegan las partes después de un acuerdo autocompositivo. Sólo podrá versar sobre derechos disponibles de las partes, en tanto se tramita la conciliación suspenderá la tramitación del juicio en que recaiga, sin embargo las partes podrán presentar escritos de mero trámite.

Se caracteriza por la intervención de un tercero (juez o funcionario administrativo), que ayuda a las partes en la búsqueda de un acuerdo. Por regla general no hay impedimento legal para que el juez pueda proponer bases de arreglo más de una vez, ya que no hay limitación en cuanto al número de veces en que se puede realizar el llamado a conciliación. Las bases del acuerdo son

¹⁰⁴ Montoya Melgar, Alfredo, et al, *Curso de procedimiento laboral*, Madrid, Tecnos, 2016, p. 132.

¹⁰⁵ *Ibidem* p. 155

¹⁰⁶ Código Laboral, Chile, www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

propuestas por el juez, pero la conciliación sólo será lograda mediante el acuerdo directo de las partes.

Es un trámite esencial y obligatorio en el proceso, lo que implica que tiene una trascendental importancia, ya que su omisión podrá dar lugar a la interposición del Recurso de Nulidad o a la interposición del Recurso de Casación en la Forma fundado en el artículo 768 N° 9 del Código de Procedimiento Civil.

Así pues, la conciliación debe deducirse antes de acudir a la jurisdicción como lo dispone el artículo 497 del Código Laboral, pues dispone:

“Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación. La citación al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo se hará mediante carta certificada, en los términos del artículo 508, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.”¹⁰⁷

La conciliación ante la Inspección constituye un paso previo obligatorio para todos aquellos trabajadores que, al no lograr una solución total a sus pretensiones, opten por la vía judicial.

3.5.3 Colombia

La conciliación laboral en Colombia, emana de su misma Constitución en su artículo 22, pues dispone que será obligatorio acudir ante las autoridades administrativas del trabajo con el fin de intentar un arreglo conciliatorio, como requisito de procedibilidad para ejercer acciones ordinarias ante la jurisdicción laboral.¹⁰⁸ Sin embargo, se destaca que por sentencia de la Corte Constitucional mediante sentencia C-160, de 1999, declaró inexecutable la norma, considerando que la obligación prejudicial podría ser constitucional si existieran las condiciones

¹⁰⁷ *Ibidem*, artículo 497.

¹⁰⁸ Ley 23, 1991, Colombia.

materiales para que todos los ciudadanos pudieran acceder a ella y en condiciones claras.¹⁰⁹

En su régimen jurisdiccional la conciliación laboral se encuentra regulada en la Ley 446 de 1998, donde se presenta a la conciliación y su procedimiento, en el Código Procesal del Trabajo, que dispone en el artículo 19 que la conciliación puede practicarse previamente a la demanda o después de presentada. El artículo 22 dispone que las partes de común acuerdo pueden solicitar la conciliación en cualquiera de las instancias. El acta en que conste el acuerdo conciliatorio tendrá las veces de cosa juzgada y tendrán el mérito ejecutivo como dispone la Ley 640.

3.5.4 Argentina

La conciliación en el sistema de justicia laboral se encuentra integrada como una instancia, desde el año de 1996, la Ley Nacional 24.635, establece el servicio de conciliación laboral obligatoria, como procedimiento administrativo previo en el ámbito nacional.¹¹⁰ Esta Ley en su artículo primero dispone que

“Los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional del trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el art. 4º de esta ley, el que dependerá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.¹¹¹

De la norma en análisis, se advierte que el servicio inicia con la demanda del trabajador o sus beneficiarios, que la sola presentación de ésta, suspende la prescripción, la instancia le designa un conciliador, este debe estar inscrito en el Registro Nacional, de los cuales el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria designará por sorteo público. El honorario del conciliador se paga conforme al procedimiento que dispone el 12 de la Ley en comento, y en términos de las

¹⁰⁹ Contreras Castro, Diana E. Díaz Moreno, Héctor, *Conciliación hacia la construcción de un mecanismo efectivo de acceso a la justicia*, Pp. 92-96. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/6081/ContrerasCastroDianaEsther2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹¹⁰ Casco Amione, Juan P., “La instancia de conciliación laboral obligatoria ICLO, en la provincia de Buenos Aires”. MJ-DOC-14890-AR | MJD14890. MICROJURIS.COM.

¹¹¹ Ley 24.635, promulgada el 6 de abril de 1996, publicación B.O. 3/5/1996. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36739/norma.htm>

reglas del Fondo de Financiamiento que contempla la misma legislación en los artículos 14 y 15.

El procedimiento de conciliación lo regula la misma legislación en los artículos 16 al 20, así pues, se inicia a partir de que el Servicio de Conciliación notifica al conciliador designado para el caso, adjuntándole el formulario previsto en el art. 7º, y citará a las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el conciliador dentro de los diez (10) días siguientes a la designación de éste. De lo actuado se labrará acta circunstanciada.¹¹²

Dispone la legislación que:

el conciliador dispondrá de un plazo de veinte (20) días hábiles- contados desde la celebración de la audiencia- para cumplir su cometido. Las partes, de común acuerdo, podrán proponer una prórroga de hasta quince (15) días, que el conciliador concederá si estima que la misma es conducente a la solución del conflicto. Tanto la concesión como la denegatoria de la prórroga serán irrecurribles. Vencido el plazo sin que se hubiere arribado a una solución del conflicto, se labrará acta y quedará expedita la vía judicial ordinaria.¹¹³

Se destaca en este procedimiento la supletoriedad de otras normas como la ley general de mediación y conciliación, el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación y la ley 18.345.

La conciliación concluye con los acuerdos respectivos como refieren los artículos 21 al 27 de la legislación nacional en referencia, pues, se instrumentará en un acta especial firmada por el conciliador y por las partes, sus asistentes y sus representantes, si hubieren intervenido y se hallaren presentes. Los términos del acuerdo deberán expresarse claramente en el acta especial.

Este acto jurídico es cuidado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante quien se somete el acuerdo para la homologación, el que la otorgará cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá formular observaciones al acuerdo, devolviendo las actuaciones al conciliador

¹¹² *Ídem.*

¹¹³ *Ibidem*, artículo 18.

para que- en un plazo no mayor de diez (10) días- intente lograr un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas.

Esta autoridad de supervisión, en caso de advertir situaciones adversas a los intereses de las partes, puede denegar la homologación, y liberar el acuerdo para dejar expedita la vía judicial a las partes.

También, queda cubierta la eventualidad en caso de que el empleador no cumpliera el acuerdo de conciliación homologado, para que el trabajador pueda acudir a la vía de ejecución ante los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo por el procedimiento de ejecución de sentencia de los arts. 132 a 136 de la ley 18.345. En este supuesto, el juez, meritando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor del trabajador de hasta el treinta por ciento (30 %) del monto conciliado.¹¹⁴

Finalmente, se dispone en la legislación que todo acuerdo de conciliación homologado debe ser informado para fines estadísticos al Ministerio de Justicia.

Otros antecedentes que hay en Argentina de la conciliación son el caso de la Ley No. 8990, sancionada en el mes de julio de 2017, establece en la provincia de Mendoza la conciliación laboral previa obligatoria, como procedimiento administrativo previo a todo reclamo judicial.

También está como antecedente la Ley Provincial 9950 de la Rioja, sancionada en diciembre de 2016, el artículo 2 establece que: “Los reclamos individuales y plurindividuales que versen sobre los conflictos de derecho de la competencia de la justicia laboral provincial, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante la Secretaría de Trabajo”.

Como antecedente, también está la nueva Ley 15.057, de la provincia de Buenos Aires, sancionada en el año 2017, que requiere como requisito que debe contener la demanda: i) Constancia de haber comparecido y agotado con carácter previo la instancia conciliatoria en caso de corresponder (art. 31).¹¹⁵

Por último, como conclusión, se puede sostener que la conciliación institucional en el sistema de justicia laboral representa para la partes en el

¹¹⁴ *Ibidem*, artículo 26.

¹¹⁵ Ley 15.057, Publicada el 27/11/2018 BO N°28408

conflicto individual o colectivo, una oportunidad para solucionarlo de manera voluntaria, ya sea con la intervención de un tercero que es el conciliador o con el diálogo negociado entre las mismas personas involucradas en el problema laboral. La experiencia comparada con otros países, refiere que la conciliación previa a la jurisdicción es una vía que se está practicando, para evitar judicial el conflicto y terminarlo con el acuerdo voluntario de las partes.

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

CAPÍTULO CUARTO

LA CONCILIACIÓN PREVIA A LA JURISDICCIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y SUS ALCANCES

4.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL OBLIGATORIA EN LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

La conciliación ha sido una vía prevista en el derecho del trabajo para intentar resolver los conflictos propios que se suscitan durante las relaciones laborales o derivados de esas relaciones. Es de resaltar que dentro de las diversas recomendaciones que se publicaron en la investigación denominada “Diálogos por la Justicia cotidiana”¹¹⁶ la mesa dos que abordó la justicia laboral, en su diagnóstico deja ver que identificó dos problemáticas general, en primer término la que se da al interior de los tribunales y la que se da a exterior con los justiciables.

Así en los problemas específicos y sus causas identificaron el uso inadecuado de la conciliación, siendo que ésta está prevista en todos los procedimientos, tanto en los individuales, como en los colectivos como el de huelga. Del catálogo de recomendaciones que se aprecias en ese estudio, se deduce que recomiendan reformas a la Ley Federal del Trabajo y en su caso a la Constitución, así como recomienda una política pública “para fomentar el uso de la conciliación como herramienta para solucionar controversias laborales dentro de las dependencias del gobierno federal”.¹¹⁷

Además, en las soluciones que se identifican en ese estudio está el de dotar a las autoridades de facultades para intervenir en la solución de conflictos laborales sin la necesidad de iniciar procedimiento, así como implementar un procedimiento prejudicial conciliatorio, así como criterios para aprovechar al máximo la conciliación inclusive cuando hayan acciones de indemnización o reinstalación.

Con base en esos estudios el Ejecutivo Federal presentó iniciativas de reforma a la fracción XX del artículo 123 Constitucional, apartado “A”, misma que fue

¹¹⁶ Diálogos por la justicia cotidiana, 2014.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf

¹¹⁷ *Ibidem*, p. 45.

aprobada y publicada el 24 de febrero de 2017, cuyo texto en lo que interesa dice: “Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente.” Así también dispone que ésta se llevará a cabo a través de Centros de Conciliación, especializados e imparciales en la competencia local y en el orden federal la conciliación estará a cargo de un organismo descentralizado. La Ley Fundamental también dispone que ese mecanismo se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. 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.¹¹⁸

¹¹⁸ Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 aparato “A” fracción 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. Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal. En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

A este respecto, cabe argumentar que en la doctrina la conciliación judicial se ha definido como el proceso conciliatorio que se intercala en el primer momento del proceso social con el fin de suprimir el nacimiento de un proceso principal ulterior mediante el intento de una avenencia o arreglo pacífico entre las partes. Sin embargo, la valoración no ha sido uniforme, de modo que, frente a la afirmación de que corresponde a un verdadero proceso y no mero procedimiento, proceso de eliminación del proceso básico, otro parecer entiende que las actuaciones que acompañan esta modalidad conciliatoria pertenecen al ámbito de la jurisdicción voluntaria.¹¹⁹

En la Roma primitiva, del siglo VIII a.C., en el ámbito asimismo del comercio y de los mercados internos, se utilizaba el arbitraje privado como fórmula de resolución de conflictos, con anterioridad a la asunción por la comunidad política de la impartición de la justicia como competencia propia ejercitada por magistrados y jueces con potestad jurisdiccional.¹²⁰

La instauración y mantenimiento de un sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, habría de permitir una actuación, capaz de evitar cualquier pronunciamiento en el cual sea declarado un vencedor y un vencido, potenciando el diálogo sobre el conflicto y la futura convivencia laboral sobre el enfrentamiento enquistado y permanente, proporcionando una respuesta rápida y eficaz, bajo la aquiescencia de las partes, al menos, en el sometimiento de la cuestión a la vía extrajudicial como ocurre con el arbitraje, al conflicto laboral, que queda así resuelto de forma satisfactoria tanto desde el punto de vista individual como desde el social.¹²¹

Por lo tanto, la conciliación prejudicial obligatoria en el sistema de justicia laboral mexicano se encuentra en el inicio de otro paradigma, donde las partes en conflictos laborales por principios de la voluntad pueden llegar a acuerdos antes de ir a la judicialización del conflicto.

¹¹⁹ García Quiñones, Juan Carlos, *La Conciliación Judicial en el proceso laboral*, España, Tirant lo Blanch, 2007, p. 26.

¹²⁰ García Valverde, María D. *et al*, *Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, 2017, Tirant lo Blanch, p. 43.

¹²¹ *Ibidem*, p. 47

La reforma legal publicada el 1 de mayo de 2019, a la Ley Federal del Trabajo, fija las reglas un poco más claras de la forma como se llevará a cabo la implementación y desarrollo del proceso de conciliación, ante la instancia de conciliación, ya identificados en la competencia federal como Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, y en el ámbito local serán los Centros de Conciliación local, en sus transitorios determina procedimientos graduales de cuatro años para la jurisdicción federal y de tres años para la jurisdicción local.¹²²

4.1.1 Diversos tópicos de análisis de la conciliación en la justicia laboral

El análisis del nuevo sistema de justicia laboral en México obliga ver diversos tópicos de la conciliación como una vía para resolver conflictos laborales fuera del sistema judicial, como se puede descubrir del artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XX; desde la reforma publicada el 24 de febrero de 2017. Entre los diversos tópicos se encuentran:

Primero, que las partes en un conflicto laboral antes de acudir a la jurisdicción deben agotar la conciliación.

Segundo, la instancia de conciliatoria está prevista constitucionalmente en las instancias local y federal.

Tercero, dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Cuarto, se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Quinto, la ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria.

Sexto, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes

¹²² Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo, artículos transitorios, Quinto y Sexto, 2019.

audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto.

Sétimo, la ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

Octavo, en el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado.

Noveno, 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.

Décimo, 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.

Décimo primero, Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviera dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

Décima segunda, el nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión.

Como complemento a este análisis es pertinente citar otras razones por las que se introduce al sistema de justicia laboral la conciliación prejudicial o previa

a la jurisdicción, y éstas razones encuentran fundamento en la revisión al Tratado de Libre Comercio, firmado entre Estados Unidos, México y Canadá, el cual inicio su revisión en el año 2016 y concluyó el 30 de noviembre de 2018, mismo que ha sido aprobado por el Senado del Congreso de la Unión en junio de 2019.

En el Anexo 23-A, como aspectos generales y compromisos, refleja el compromiso que México adoptar en su legislación laboral la negociación colectiva y la creación de órganos independientes encargados de la conciliación y registros de los contratos colectivos de trabajo.

4.1.2. Los abogados frente a la conciliación prejudicial

Nuevos tiempos corresponden a los abogados frente a la conciliación prejudicial, pues, sus habilidades y técnicas de litigio deben ser transformadas a técnicas de diálogo y colaboración en la solución del conflicto. En un tiempo la Ley Federal del Trabajo, dispuso que en la etapa de conciliación deberían de comparecer las partes sin abogados, nada menos iluso, pues, contrariando otro supuesto emanado de la misma Ley, en el apartado de representación y personalidad jurídica decía que las partes podían nombrar personas de su confianza.

El abogado del siglo XXI, ante este nuevo panorama de la justicia laboral tiene la gran oportunidad de ser un verdadero operador de la justicia, que en su intervención no se apropie del conflicto de las personas, sino que sea un verdadero asesor colaborador de los dueños del conflicto.

Es recomendable como lo están escribiendo en la doctrina que los abogados “deberían conocer más sobre los medios alternativos para prevenir y resolver disputas, no sólo por su propio bienestar, sino para el de sus clientes y el de la sociedad en general”.¹²³ El cambio de pensamiento adversarial del abogado, se encamina siempre a vencer al enemigo, no importando como resulte la otra parte o los intereses del mismo cliente. Al conocer de los medios alternativos y del derecho humano del cliente a la justicia alternativa, el abogado, tendrá la oportunidad de recomendar la solución por acuerdo a su cliente.

¹²³ Peña González, Oscar, *Técnicas de litigación y conciliación, aplicadas al proceso laboral*, Colombia, Librería Jurídica, SÁNCHEZ, R. LTDA., 2013, p. 101.

Conforme al nuevo sistema de la justicia laboral se reconoce al abogado como persona de confianza para los involucrados en el conflicto laboral, el artículo 684-E, de la Ley Federal del Trabajo, refiere:

El trabajador solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia. Podrá asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio; no obstante, el trabajador también podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. El patrón deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre.

En ese supuesto, el abogado asiste como una persona de confianza para la persona que lo lleva aunque no tiene facultad para tomar decisión en el acuerdo, ya que en la conciliación quienes voluntariamente determinan conforme a sus intereses y necesidades son las personas involucradas en el conflicto, pues, ni el conciliador puede imponer el acuerdo, solamente tiene facultades para sugerir posibles alternativas de acuerdos.

De tal manera que hay que identificar que el abogado llega a jugar un papel importante en la conciliación. Antes de la conciliación los involucrados en un conflicto laboral por práctica consultan primero a un abogado, esa situación permite la oportunidad para que el abogado oriente a su cliente sobre lo que significa conciliar, las ventajas de ésta, cuáles son sus derechos si negocia mediante un convenio la conciliación, explica lo que es un procedimiento de conciliación en audiencia. Durante la conciliación, un abogado por ejemplo del trabajador o de un patrón persona física puede colaborar para orientar a su cliente al acuerdo, aclara dudas a su cliente en caso de que éste no tenga claro los puntos de posibles alternativas de acuerdos para conciliar, es agente de confianza para su cliente durante el procedimiento, asesora su cliente en la redacción del convenio. Después de la conciliación, asiste a su cliente para lograr el cumplimiento del convenio, si se celebra convenio a futuro asesora a su cliente para lograr del debido cumplimiento del convenio, puede orientar al cliente para ejercer acción por derechos o

prestaciones que no hayan sido objeto de la conciliación, inclusive puede impugnar el acuerdo de conciliación en la vía judicial si advierte que perjudica derechos de su cliente.¹²⁴

Beneficios de la conciliación para los abogados, obtienen honorarios de manera más rápida y con menos esfuerzos; el arreglo en vía conciliatoria de asuntos le permite atender mayor número de casos, lo que le puede permitir mayor número de ingresos, entre otros también evita los riesgos que representa el litigio.

4.2. LA PRÁCTICA DE LA CONCILIACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA ALTERNATIVA

La conciliación laboral ahora antes de ir a la jurisdicción incursiona con el mismo espíritu de la justicia alternativa prevista a partir del 18 de junio de 2008, en el artículo 17 constitucional. Desde aquella fecha es un derecho humano de todas las personas resolver sus conflictos mediante la justicia alternativa, el cual en sus mecanismos prevé la conciliación.

En tal sentido, el nuevo modelo de la justicia laboral en México combina las dos posibilidades que tiene la persona que enfrenta un conflicto, bien resolverlo en la instancia previa de conciliación, o si agotando esa instancia pasa a la instancia jurisdiccional, ahí tiene otra posibilidad de resolver por la vía de la justicia alternativa el conflicto mediante la conciliación.

Ahora bien, si estando en el procedimiento jurisdiccional las partes intentan la conciliación también la Ley Fundamental garantiza esa posibilidad, pues, la reforma publicada el 15 de septiembre de 2017, al artículo 17 constitucional, dispone:

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.¹²⁵

¹²⁴ Peña González, Oscar, *op. cit.*, pp. 126-128.

¹²⁵ Congreso. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 17. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf

En consecuencia, la justicia a través de mecanismos ya no debe entenderse como la excepción, sino en una interpretación armónica del precepto constitucional con el derecho de acceso a la justicia, el procedimiento formal debe entenderse como la excepción, y el voluntario dentro de la justicia alternativa debe ser entendido como la regla.

La reforma al artículo 123 Constitucional, elevando a rango constitucional la conciliación, sacándola del procedimiento jurisdiccional y declararla como una instancia con autonomía revestida de sus propios principios, la inserta en el sistema de la justicia alternativa.

4.3. EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD EN EL DERECHO HUMANO DE ACCESO A LA JUSTICIA EN LA CONCILIACIÓN PREVIA A LA JURISDICCIÓN LABORAL

La reforma constitucional al artículo 123, en su fracción XX del apartado A, publicada el 24 de febrero de 2017, hace necesario analizar si esa instancia de conciliación representa para las partes en conflicto laboral un retroceso o un avance en el derecho de acceso a la justicia.

El derecho humano de acceso a la justicia para todas las personas en México está previsto en el artículo 17 de la Ley Fundamental, y además en los tratados de los que México sea partes y en aquellos donde se regulen derechos humanos conforme lo que dispone el artículo 1° constitucional.

En ese contexto, si se tiene en cuenta que el artículo 1° constitucional, refiere que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de garantizar el derecho conforme a principios entre ellos el de progresividad, se puede iniciar considerando que el hecho de que la misma Ley Fundamental para resolver los conflictos laborales a partir de la reforma citada disponga la instancia conciliatoria previa a la jurisdicción, se enmarca en ese reconocimiento transversal de los derechos humanos de las personas. Esto es, que no se le limite sólo a la instancia jurisdiccional, sino que se le presenten más una instancia para solucionar sus controversias laborales.

Al respeto dice Carbonell “la progresividad de los derechos significa que los esfuerzos del Estado en la materia deben darse de forma continuada, con la mayor rapidez y eficacia que sea posible alcanzar”¹²⁶, en consecuencia la instancia conciliatoria previa a la jurisdicción en el derecho de acceso a la justicia es progresivo, porque se amplía posibilidad de acceder a la justicia para solucionar el conflicto laboral. Tampoco se le afecta en el derecho de jurisdicción, pues, si no llegan a acuerdos en la instancia conciliatoria, tiene libre la vía para ejercitar acción jurisdiccional ante los tribunales del Poder Judicial.

Los tribunales de la Federación se han pronuncia del principio de progresividad y han dispuesto que:

La noción de progresividad implica dos sentidos complementarios: por un lado, el reconocimiento de que la satisfacción plena de los derechos supone una cierta gradualidad; es decir, que la plena realización de los derechos no podrá lograrse completamente en un corto tiempo, al tratarse de un mecanismo necesariamente flexible, que refleja la existencia de recursos limitados y las dificultades que representa para todo país asegurar la plena realización del derecho y, por otro, el de progreso, consistente en la obligación estatal de mejorar las condiciones de goce y ejercicio del derecho.¹²⁷

En ese sentido la progresividad implica la gradualidad del derecho y el progreso para mejorar las condiciones de goce y ejercicio del derecho. Pero también está la explicación de la fuente fundamental del ese principio y qué implica dicho principio, se cita el texto de la tesis del Poder Judicial.

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. SU CONCEPTO Y EXIGENCIAS POSITIVAS Y NEGATIVAS. El principio de progresividad está previsto en el artículo 1o. constitucional y en diversos tratados internacionales ratificados por México. Dicho principio, en términos generales, ordena ampliar el alcance y la protección de los derechos humanos en la mayor medida posible hasta lograr su plena efectividad, de acuerdo con las circunstancias fácticas y jurídicas. Es posible diseccionar

¹²⁶ Carbonell, Miguel, *El ADC de los derechos humanos y del control de convencionalidad*, México, Porrúa, p. 16.

¹²⁷ Tesis: VI.3o.A.16 A (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XV, diciembre de 2012, Tomo 2, p. 1518.

este principio en varias exigencias de carácter tanto positivo como negativo, dirigidas a los creadores de las normas jurídicas y a sus aplicadores, con independencia del carácter formal de las autoridades respectivas, ya sean legislativas, administrativas o judiciales. En sentido positivo, del principio de progresividad derivan para el legislador (sea formal o material) la obligación de ampliar el alcance y la tutela de los derechos humanos; y para el aplicador, el deber de interpretar las normas de manera que se amplíen, en lo posible jurídicamente, esos aspectos de los derechos. En sentido negativo, impone una prohibición de regresividad: el legislador tiene prohibido, en principio, emitir actos legislativos que limiten, restrinjan, eliminen o desconozcan el alcance y la tutela que en determinado momento ya se reconocía a los derechos humanos, y el aplicador tiene prohibido interpretar las normas sobre derechos humanos de manera regresiva, esto es, atribuyéndoles un sentido que implique desconocer la extensión de los derechos humanos y su nivel de tutela admitido previamente. En congruencia con este principio, el alcance y nivel de protección reconocidos a los derechos humanos tanto por la Constitución como por los tratados internacionales, deben ser concebidos como un mínimo que el Estado Mexicano tiene la obligación inmediata de respetar (no regresividad) y, a la vez, el punto de partida para su desarrollo gradual (deber positivo de progresar).¹²⁸

En este análisis de la progresividad y no regresión del derecho de acceso a la justicia laboral al considerar la instancia de conciliación previa a la jurisdicción, lo cual se considera que no existe en esta reforma constitucional al artículo 123, fracción XX del apartado "A", del 24 de febrero de 2017, por considerar aplicable al tema se cita la siguiente tesis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de la Federación.

PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. CRITERIOS PARA DETERMINAR SI LA LIMITACIÓN AL EJERCICIO DE UN DERECHO HUMANO DERIVA EN LA VIOLACIÓN DE AQUEL PRINCIPIO. El principio de progresividad de los derechos humanos tutelado en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es indispensable para consolidar la garantía de protección de la dignidad humana, porque su observancia exige, por un lado, que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de su competencia, incrementen gradualmente la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos y, por otro, les impide, en virtud de su expresión de no regresividad, adoptar

¹²⁸ Tesis: 1a./J. 85/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 47, octubre de 2017, Tomo I, p. 189.

medidas que disminuyan su nivel de protección. Respecto de esta última expresión, debe puntualizarse que la limitación en el ejercicio de un derecho humano no necesariamente es sinónimo de vulneración al principio referido, pues para determinar si una medida lo respeta, es necesario analizar si: (I) dicha disminución tiene como finalidad esencial incrementar el grado de tutela de un derecho humano; y (II) genera un equilibrio razonable entre los derechos fundamentales en juego, sin afectar de manera desmedida la eficacia de alguno de ellos. En ese sentido, para determinar si la limitación al ejercicio de un derecho humano viola el principio de progresividad de los derechos humanos, el operador jurídico debe realizar un análisis conjunto de la afectación individual de un derecho en relación con las implicaciones colectivas de la medida, a efecto de establecer si se encuentra justificada.¹²⁹

Finalmente, se puede considerar que el hecho de disponer hoy la Ley fundamental en el artículo 123, fracción XX, del apartado "A", la conciliación previa a la jurisdicción se justicia conforme al principio de progresividad de los derechos humanos, ya que las partes involucradas en un conflicto laboral tendrán la vía conciliatoria previa a acción jurisdiccional y además, podrán ejercer su derecho si es que no llegan a acuerdo voluntarios en esta primera instancia; igualmente se destaca que la conciliación aún en la jurisdicción las partes la pueden intentar, ya que es su derecho humano también resolver su controversia a través de la justicia alternativa.

4.3.1. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

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

¹²⁹ Tesis: 2a./J. 41/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 42, Mayo de 2017, Tomo I, p. 634 .

de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.¹³⁰

En la reforma legal publicada el 1 de mayo de 2019, la Ley Federal del Trabajo regula las atribuciones del Centro Federal de Conciliación y Registros Laboral, concediéndole la función conciliatoria en conflicto de la competencia federal, así como de ocuparse de los actos y procedimiento de conflictos colectivos a los que se refiere la fracción XX del artículo 123; del mismo modo, se le concede la facultad para seleccionar su personal y capacitarlo con perspectiva de género y el enfoque en derechos humanos, (artículo 590).

En cuanto a la naturaleza jurídica de este Centro, es de Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, tendrá su domicilio en la Ciudad de México y oficinas regionales conforme lo determine su Ley de creación; se regirá bajo los principios que ya fueron determinados en la propia Constitucional federal que son “principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad (artículo 590-B).

Finalmente, la dirección de este Organismo, la llevará un director general, quien tendrá las facultades que determine su Ley de creación y otorgar toda clase de documentos inherentes al objeto del Organismo, así como tener la representación legal con apego a la Ley y el estatuto orgánico (artículo 590-C).

No obstante, a ello, se aclara que este Centro iniciará su vigencia dentro de cuatro años contados a partir de la publicación de la reforma publicada el 1 de mayo de 2019, esto es para el año 2023.

4.3.2. Centros de Conciliación en materia local

En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades

¹³⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, f. XX, apartado “A”.

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.¹³¹

A partir de la publicación de la reforma legal el 1 de mayo de 2019, la Ley Federal regula las atribuciones de los Centros de Conciliación locales, sobre todo que le corresponde llevar a cabo la función conciliatoria antes de ir a la demanda judicial, esto es, agotar la instancia previa. Así como poder en práctica el servicio profesional de carrera a que se refiere el artículo 590-A de la misma Ley, y capacitar y profesionalizar a quienes llevarán a cabo la función conciliatoria (artículo 590-E).

En el mismo orden, se determina que los Centros de Conciliación de las entidades federativas, se integrarán conforme lo determinen las leyes locales con base en los lineamientos de cada Centro, que tendrá una naturaleza jurídica de Organismo Público Descentralizado, los cuales tendrán el número de delegaciones que se consideren necesario constituir, con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá bajo los principios que ya fueron determinados en la propia Constitucional federal que son “principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, (art. 590-F).

En términos de los artículos transitorios de la reforma publicada el 1 de mayo de 2019, a la Ley Federal del Trabajo, se determina que estos centros de conciliación entrarán en funciones tres años posterior a la fecha de la publicación de esa reforma, de manera que, se estima que será para mayo o junio de 2022 que se esté resolviendo conflictos con este nuevo sistema de la justicia laboral.

¹³¹ *Ibidem.*

4.3.3 Descripción del procedimiento de conciliación y de los conciliadores

Las disposiciones en el nuevo sistema de justicia laboral específicamente la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 685 refiere que en el proceso del derecho del trabajo “se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo”.¹³² Con ese enunciado se homologa una hipótesis que está en el artículo 17 Constitucional, para la justicia alternativa a través de mecanismos, en este caso para la materia laboral la conciliación mandatada en el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XX.

En la legislación laboral a partir de la reforma publicada el 1 de mayo de 2019, marca algunas formas como debe llevarse a cabo el procedimiento de conciliación y la actuación de los conciliadores, así se tiene que:

Primero. El procedimiento debe iniciar con una solicitud que debe presentarse ante el Centro de Conciliación competente por cualquiera de los sujetos involucrados en el conflicto laboral, esto es, el trabajador o el patrón. Personal capacitado a fin de asignarle un buzón electrónico al solicitante. El procedimiento de conciliación no debe durar más de cuarenta y cinco días.¹³³

Segundo. Recibida la solicitud a través de diversos medios, esto es, por escrito, por comparecencia ante la misma autoridad conciliadora, o vía electrónica, la autoridad conciliadora bajo de principio de derecho a ser informado explicará al solicitante de la conciliación temas de prescripción y alcances del procedimiento y acuerdos; señala la audiencia de conciliación dentro de los quince días; se deberá citar a la persona a quien se requiere para la conciliación por lo menos con cinco días de anticipación a la audiencia; la autoridad conciliadora le asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace

¹³² Ley Federal del Trabajo, 2019.

¹³³ Ley Federal del Trabajo, artículos 684-C, 684-D.

al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación.¹³⁴

Tercera. Se presenta el presupuesto que cuando las personas involucradas en la relación laboral ambas acudan a la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento.

Cuarta. Las personas legitimadas para asistir a la audiencia conciliatoria el trabajador por sí y puede ir acompañado de una persona de su confianza (abogado), el patrón o representante del patrón con facultades para llegar a acuerdos.

Quinta. Algunas incidencias que pueden ocurrir durante la instancia de conciliación. En caso de no ser competente, la Autoridad Conciliadora deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento.

Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan a la audiencia de conciliación por causa justificada, no obstante estar debidamente notificados, se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes.

Si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Si sólo comparece el citado, se archivará el expediente por falta de interés del solicitante. En estos dos casos se dejarán a salvo los derechos del trabajador para que solicite conciliación.

En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, la Autoridad Conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo

¹³⁴ *Ibidem*, artículo 684-E.

los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal competente.

En los términos como se encuentra redactada la fracción VIII del artículo 684-E, de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se cita, rompe con toda proporcionalidad de lo que debe integrar el mecanismo de conciliación autocompositiva, donde debe prevalecer la voluntariedad de las partes en conflicto y no la autoridad de un conciliador, porque, el fin que persigue este modelo de la justicia es que sean las personas dueñas del conflicto que lleguen a acuerdos para componer sus diferendos, en todo caso lo más que debe cuidar el conciliador es que no haya abusos por alguna de los intervinientes, por ello, el conciliador debe ser un agente de equilibrio del poder en el procedimiento de conciliación. Para mayor ilustración de lo argumentado cito textualmente la fracción.

VIII. Si las partes acuden a la audiencia, la Autoridad Conciliadora deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial y, en su caso, verificar que la persona que comparezca en representación de la persona moral acredite su personalidad. También se le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; hecho lo anterior formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, que deberá ratificarse en ese acto, entregándose copia autorizada de éste. De no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes;¹³⁵

Con las ideas de lo que refiere el precepto 684-E, fracción VIII, de la Ley laboral en el procedimiento, se puede construir un procedimiento en cuatro pasos:

1. Entrevista previa con cada una de los intervinientes en el conflicto, para conocer las posibles causa del conflicto (narrativa de las partes)

¹³⁵ Ley Federal del Trabajo, reforma del 1 de mayo de 2019.

2. Reunión conjunta del conciliador con las dos o más personas intervinientes en el conflicto laboral. El conciliador asignado, procederá a darles la bienvenida, identificar a las personas, si hay una persona jurídica de derechos colectivos involucrada quien comparezca debe acreditar su personalidad jurídica, para saber si está legitimado y tiene facultades para llegar a acuerdos, se le asignará un buzón electrónico para recibir notificaciones. Inmediatamente, el conciliador debe explicar en qué consiste el procedimiento de conciliación y sus alcances, así como, informar del derecho que tienen de ir a la jurisdicción.

3. Con la orientación del conciliador, cada interviniente en el conflicto presenta sus posibles alternativas de acuerdos conforme a sus intereses, deseos o necesidades; frente a las diferencias de esas alternativas el conciliador puede hacer sugerencias, pero en todo caso debe prevalecer la voluntad de los intervinientes.

Los intervinientes cuando tengan dudas durante el procedimiento de conciliación pueden pedir reunión privada con el conciliador o con sus abogados o personas de su confianza, para ello, el conciliador debe declarar pausa de la reunión conjunta.

4. Presentadas y aceptadas las posibles alternativas de acuerdos para conciliar por los intervinientes del conflicto laboral, el conciliador debe replantear los posibles puntos de acuerdos, una vez aceptados por los intervinientes en el conflicto libre y voluntaria, se debe elaborar el convenio con la mayor claridad, darle lectura cada uno y conforme con los acuerdos firmar el convenio.

4.3.3.1 Conflictos que se exceptúan de ir a conciliación previa

En términos de la reforma legal publicada el 1 de mayo de 2019, en la parte procedimental de la Ley Federal del Trabajo, se deja establecido que están exceptuados de agotar la conciliación previa los conflictos que se identifican con:

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. 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.

Antes de continuar con el análisis se plantea una posible contrariedad en la reforma, ya que en el artículo 684-E, fracción XII, de la Ley laboral dice:

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

En tanto que el artículo artículo 685 Ter de la misma Ley, que en su texto refiere:

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;¹³⁶

¹³⁶ Ley Federal del Trabajo, 1 de mayo de 2019.

En términos de la norma federal del trabajo se define al hostigamiento como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”; y al acoso sexual como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.¹³⁷ En el hostigamiento está presente el poder en la relación que implica además agresión en la víctima; en tanto que en el acoso se vislumbra una forma de violencia frente a un estado de indefensión de la víctima.

El análisis de ambos preceptos es contradictorio, y por razones del supuesto planteado de *acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia*, simplemente no deben ser llevados a conciliación, porque, por razones de la violencia implica que debe haber el pronunciamiento de la autoridad y no la autocomposición de las partes en conflicto, ya que existe una fase de la violencia que no es tangible, y que además, no desaparece por voluntad de las partes involucradas en la situación, sino que se requiere la intervención del Estado para sancionar conductas.

4.4 EL CONCILIADOR Y EFICACIA JURÍDICA DEL CONVENIO OBTENIDO EN UNA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

El conciliador es el profesional que en el nuevo modelo de la justicia laboral le corresponde llevar a cabo en el proceso de conciliación el procedimiento, donde debe tener como protagonistas principales a los intervinientes en el conflicto laboral, procurando en todo tiempo que sean ellos los que lleguen a los acuerdos que sean integrados al convenio de conciliación. Desde la gramática la palabra conciliador, proviene del latín *conciliator*. Es aquel que concilia o es propenso a conciliar o conciliarse.¹³⁸

En diversas legislaciones que regulan la conciliación como método o mecanismo de conciliación, definen al conciliador como: Por ejemplo en la ley Nacional de Mecanismos Alternativos de solución de Controversias en materia

¹³⁷ *Ibidem*, artículo 3°. Bis.

¹³⁸ Diccionario de la Lengua Española, Edición del Tricentenario, <https://dle.rae.es/?id=A8vI20S>

Penal refiere en el artículo 20, “Además de propiciar la comunicación entre los Intervinientes, el Facilitador podrá, sobre la base de criterios objetivos, presentar alternativas de solución diversas”. En este precepto el conciliador es identificado como un facilitador de la comunicación.

En la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, el artículo 5, fracción X. refiere: “Mediador-Conciliador: Al profesional que interviene en los conflictos de manera asistencial”.¹³⁹ En otro sentido la doctrina define al conciliador como “Aquella persona capacitada y acreditada que actúa de manera imparcial, ayudando a quienes están en conflicto a identificar claramente los asuntos en disputa y a explorar soluciones posibles, que puedan ser aceptadas para las partes.”¹⁴⁰

En la Ley Federal del Trabajo, no define quien es un conciliador aunque sí refiere a él determinando las atribuciones y obligaciones que le confiere a éste, en el artículo 684-F, relacionado con sus obligaciones especiales que dispone el artículo 684-H¹⁴¹, al respecto dice:

Artículo 684-F.- El conciliador tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones: I. Emitir el citatorio a la audiencia de conciliación, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley; II. Aprobar o desestimar, según sea el caso, las causas de justificación para la inasistencia a la audiencia de conciliación, con base en los elementos que se le aporten; III. Comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la conciliación; IV. Exhortar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo; V. Evaluar las solicitudes de los interesados con el fin de determinar la forma más adecuada para formular propuestas de arreglo, sin que ello implique la imposición de acuerdos; VI. Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios a que lleguen las

¹³⁹ Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, el artículo 5.

¹⁴⁰ Peña González, Oscar, *op. cit.*, p. 113.

¹⁴¹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 684-H.- Los conciliadores en el desempeño de sus atribuciones tendrán las siguientes obligaciones especiales: I. Salvaguardar los derechos irrenunciables del trabajador; II. Observar los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad; III. Tratar con la debida equidad y respeto a los interesados, procurando que todas las conciliaciones que se realicen concluyan en arreglos satisfactorios para los mismos respetando los derechos de las partes; IV. Cumplir con programas de capacitación y actualización para la renovación de la certificación; V. Abstenerse de fungir como testigos, representantes jurídicos o abogados de los asuntos relativos a los mecanismos alternativos en los que participen posteriormente en juicio; VI. Ser proactivo para lograr la conciliación entre las partes, y VII. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente.

partes; VII. Elaborar el acta en la que se certificará la celebración de audiencias de conciliación y dar fe, en su caso, de la entrega al trabajador de las cantidades o prestaciones convenidas; VIII. Expedir las actas de las audiencias de conciliación a su cargo, autorizar los convenios a que lleguen las partes, y las constancias de no conciliación en aquellos casos que ésta no fuere posible. Expedir las copias certificadas de los convenios y las actas de su cumplimiento; IX. Cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores. Lo anterior sin perjuicio de que busque la potencialización con perspectiva de derechos sociales; X. Vigilar que los procesos de conciliación en que intervenga, no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público, y XI. Las demás que establezca la presente Ley y demás normatividad aplicable.¹⁴²

El conciliador además de ser un profesional en la disciplina de derecho, con experiencia en el área de derecho del trabajo, tener preferentemente certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias; y tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género. Así como aprobar el procedimiento de selección que se establezca para tal efecto.¹⁴³

Además, el conciliador conforme a la legislación laboral está investido de fe pública para certificar, instrumentos con los que acrediten la personalidad de quienes comparecen a la conciliación, y de todo lo que se asiente en las actuaciones del procedimiento de conciliación y del convenio que celebren las personas que intervienen en conflicto.¹⁴⁴

Ahora bien, en lo referente a los convenios, del fundamento constitucional del nuevo sistema de la justicia laboral dispone:

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

¹⁴² Ley Federal del Trabajo, 1 de mayo de 2019.

¹⁴³ *Ibidem*, artículo 684-G.

¹⁴⁴ *Ibidem*, artículo 684-I.

los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.¹⁴⁵

Del precepto citado se identifica que la conciliación es una instancia, referenciada como una audiencia obligatoria que se debe llevar de manera expedita, además, señala que los convenios dispondrán la característica de cosa juzgada.

En la justicia alternativa con la cual se identifica el método de conciliación prejudicial obligatoria que se estudia del nuevo modelo de justicia laboral, algunas legislaciones han definido al convenio como instrumento que construyen las personas intervinientes en el procedimiento de conciliación y el conciliación para firmar los acuerdos con los que dan por terminado el conflicto que los enfrenta, por ejemplo, la legislación de Mediación y Conciliación y Promoción para la Paz Social para el Estado de México, dice: “Convenio: Al acto jurídico escrito en cuyo contenido consta la prevención o solución de un determinado conflicto”.¹⁴⁶ En sentido más amplio la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Quintana Roo, dispone:

Artículo 4. Para los efectos de esta ley, se entenderá por: I. Acuerdo o Convenio. Es el resultado de la voluntad de las partes con el que se concluye satisfactoriamente el conflicto, pudiendo ser parcial o total, tiene la misma eficacia y autoridad que la cosa juzgada conforme a lo dispuesto por esta ley y las disposiciones legales aplicables.¹⁴⁷

En ese sentido el convenio es el acuerdo de voluntades de las personas para resolver de manera consensuada el conflicto laboral que los implica. De tal manera, que siguiendo la potestad que dispone el artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución, la Ley reglamentaria en su reforma publicada el 1 de mayo de 2019, en el artículo 684-E, dispone

XIII. 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

¹⁴⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A, fracción XX.

¹⁴⁶ Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, el artículo 5, fracción XII.

¹⁴⁷ Ley de Justicia Alternativa del Estado de Quintana Roo.

iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente.

Del mismo precepto se advierte en la fracción XIV, que el conciliador es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que esta Ley establece, aplicables al caso concreto. Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio.

En caso de que las partes establezcan pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento, ésta consistirá en una cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento cabal al convenio. En este supuesto, el legislador fue omiso en no fijar término para el tiempo de cumplimiento de dicho convenio, porque en caso de que rebase el año para el cumplimiento, puede caer en prescripción.

Finalmente, se presenta la seguridad jurídica de las personas intervinientes en el proceso de conciliación, quienes deben recibir una copia certificada del convenio donde conste el cumplimiento del convenio. En el caso de la información expresada por las partes, o de la que tienen conocimiento los conciliadores no puede ser considerada como un mecanismo de pre constitución de hecho o que las personas que intervengan en una conciliación y no lleguen a convenios, no pueden utilizar la información para el procedimiento, pues, ello, rompería con el principio de igualdad procesal, por lo tanto, tampoco los conciliadores o personal del Centro de Conciliación pueden ser llamados a comparecer como testigos o ser requeridos para ratificar documentos o medios de prueba alguna que se les impute con motivo de su función como conciliador.¹⁴⁸

El nuevo paradigma de la justicia laboral con la conciliación previa a la jurisdicción, busca implementar una instancia ágil y con menos costos económicos

¹⁴⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 684-J.

para las personas, así como cumplir con los principios justicia pronta y expedita, o el principio de inmediatez a que refiere el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México

CONCLUSIONES

La exploración y análisis de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia que se relaciona con el tema de investigación de la conciliación en el sistema de justicia laboral en México, durante el desarrollo de los cuatro capítulos se tuvo la oportunidad de justificar la hipótesis que implementar el mecanismo de conciliación como una instancia autónoma para abordar y resolver conflictos laborales orienta a las personas involucradas en el conflicto a legitimar la instancia como una vía para resolver la controversia de forma más rápida y con menos costos económicos. El conciliador además de estar capacitado profesionalmente para llevar el procedimiento, es la autoridad para dar fe del convenio donde las personas plasmen los acuerdos con valor de cosa juzgada y título ejecutivo en caso de incumplimiento.

La conciliación es un mecanismo legitimado en el sistema de justicia alternativa en términos de lo que disponen los artículos 1° y 17 Constitucional, además es una instancia y una vía para resolver los conflictos laborales previo a la jurisdicción conforme a lo dispuesto en la fracción XX del apartado A, del artículo 123 Constitucional.

Los organismos especializados Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y Centros de conciliación en materia local, reglamentados en la Ley Federal del Trabajo y en sus legislaciones específica representan la gran oportunidad para que la conciliación sea el método de primera instancia que tengan las personas involucradas en un conflicto laboral para resolverlo, sin que les implique tortuosos y largos procedimientos, así como costos económicos mayores a los que les pueda costar un acuerdos voluntario.

Los conflictos laborales tanto individuales como colectivos siempre que sean sujeto de disponibilidad de las partes involucradas pueden ser susceptibles de conciliación; salvo los que ya se encuentran previstos en la Ley laboral como son: 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; designación de beneficiarios por muerte; Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo; 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; la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

El análisis de los presupuestos legislativos y la doctrina permite proponer un procedimiento de conciliación construido y desarrollado por las mismas partes, que les garantice confianza y las legitime en el cumplimiento de sus propios acuerdos, el cual puede llevar el siguiente orden.

1. Entrevista previa con cada una de los intervinientes en el conflicto, para conocer las posibles causa del conflicto (narrativa de las partes).
2. Reunión conjunta del conciliador con las dos o más personas intervinientes en el conflicto laboral. El conciliador asignado, procederá a darles la bienvenida, identificar a las personas, si hay una persona jurídica de derechos colectivos involucrada quien comparezca debe acreditar su personalidad jurídica, para saber si está legitimado y tiene facultades para llegar a acuerdos, se le asignará un buzón electrónico para recibir notificaciones. Inmediatamente, el conciliador debe explicar en qué consiste el procedimiento de conciliación y sus alcances, así como, informar del derecho que tienen de ir a la jurisdicción.
3. Con la orientación del conciliador, cada interviniente en el conflicto presenta sus posibles alternativas de acuerdos conforme a sus intereses, deseos o necesidades; frente a las diferencias de esas alternativas el conciliador puede hacer sugerencias, pero en todo caso debe prevalecer la voluntad de los intervinientes.

Los intervinientes cuando tengan dudas durante el procedimiento de conciliación pueden pedir reunión privada con el conciliador o con sus abogados o personas

de su confianza, para ello, el conciliador debe declarar pausa de la reunión conjunta.

4. Presentadas y aceptadas las posibles alternativas de acuerdos para conciliar por los intervinientes del conflicto laboral, el conciliador debe replantear los posibles puntos de acuerdos, una vez aceptados por los intervinientes en el conflicto libre y voluntaria, se debe elaborar el convenio con la mayor claridad, darle lectura cada uno y conforme con los acuerdos firmar el convenio.

México

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Méndez Silva Ricardo, "Conciliación.": en Enciclopedia Jurídica Mexicana, t. II-C, México, Porrúa, 2004.
- BLANCO CARRASCO, Marta, *Mediación y sistemas alternativos de resolución de conflictos. Una visión jurídica*, Madrid, REÚS, 2009.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del trabajo*, México, HARLA, 1985.
- CARBONELL, Miguel, *El ADC de los derechos humanos y del control de convencionalidad*, México, Porrúa, 2014.
- CORNELIO LANDERO, Eglá, *Mediación en Conflictos Colectivos de Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 2014.
- ----, *Mediación en conflictos colectivos de trabajo: una visión de justicia*, México, Porrúa, 2015.
- ---, *Mediación: mecanismo para la solución de conflictos laborales en México. Horizontalidad de la justicia*. México, Porrúa, 2017.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho del trabajo mexicano*, 19ª. Ed., México, Porrúa, 2003, t. I.
- CUEVA, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 15° Ed., México, Porrúa, 2008, t.II.
- DE BUEN L., Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 20ª ed., Porrúa, México, 2014.
- DE VALERA, Cipriano, Mateo, 5:24-25, Sociedad Bíblica en América Latina Reina Valera, 1960.
- GARCÍA LÓPEZ, Eric, *Mediación perspectiva desde la Psicología Jurídica*, Colombia, Editorial El Manual Moderno, 201.
- GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, *La Conciliación Judicial en el proceso laboral*, España, Tirant lo Blanch, 2007.
- GARCÍA RAMÍREZ, Jorge, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Hear Industria Gráfica, 2007.
- GARCÍA VALVERDE, María D. *et al, Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, España, Tirant lo Blanch, 2017.

- GONZÁLEZ CUELLAR SERRANO, Nicolás *et al.*, *Mediación: un método de conflictos*, España, Edipack Grafico, 2010.
- ISLAS COLÍN, Alfredo, CORNELIO LANDERO, Eglá, *Mediación y Derechos Humanos*, México, Porrúa, 2014.
- JESÚS JAVALOIS, Andy Guillermo de, *La conciliación*, Guatemala, Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.
- LÓPEZ JIMÉNEZ, Raquel, "La conciliación laboral tras la Ley 13/2009, de 3 de noviembre": en SOLETO, Helena, *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*, 2ª ed., Madrid, tecnos, 2013.
- MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo, *Derecho laboral: un enfoque práctico*, México, McGraw-Hill Interamericana, 2009, p. 35.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, et al, *Curso de procedimiento laboral*, Madrid, Tecnos, 2016.
- OROZCO PARDO, Guillermo *et al.*, *Tratado de Mediación en la Resolución de conflictos*, España, Tecnos, 2015.
- PEÑA GONZÁLES, Oscar, *Mediación y conciliación extrajudicial*, México, Flores Editor, 2010.
- ---, *Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral*, Perú, Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación, Librería Jurídica Sánchez R. LTDA, 2013.
- REDORTA, Josep, *Conflict managememt. Ciencia aplicada a la gestión del conflicto*. España, Almuzara, 2016.
- TENA, Rafael e ÍTALO, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6º edición, México, Ed. Trillas, 2004.
- LEGISLACIONES
- Constitución de Cádiz de 1812,
http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/historicas/cons_1812.pdf.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1824.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1671/35.pdf>
- Congreso. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf

Código Civil Federal.

Código de Procedimiento Civiles para el Distrito Federal.

Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Tabasco.

Ley Federal del Trabajo. DOF- **01/05/2019**.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

Ley de Justicia Alternativa del Estado de Quintana Roo,

http://www.tsjqroo.gob.mx/index.php?option=com_coArtículo 8.-

Ley Orgánica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Declaración Universal de Derecho Humanos, <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

TESIS DE JURISPRUDENCIA

Tesis: I.15o.T.5 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Libro 7, Junio de 2014, Tomo II, p. 1812.

Tesis: 2a. LXXXIV/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Décima Época, Libro 21, Agosto de 2015, Tomo I, p. 120.

Tesis: 2a. LXXXIII/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Décima Época, Libro 21, Agosto de 2015, Tomo I, p. 1202.

Tesis: 2a. LXXXII/2015 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Décima Época, Libro 21, Agosto de 2015, Tomo I, p. 1203.

Tesis: VI.3o.A.16 A (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XV, Diciembre de 2012, Tomo 2, p. 1518.

Tesis: 1a./J. 85/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 47, octubre de 2017, Tomo I, p. 189.

Tesis: 2a./J. 41/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 42, mayo de 2017, Tomo I, p. 634.

ARTÍCULOS

Contreras Castro, Diana E. Díaz Moreno, Héctor, *Conciliación hacia la construcción de un mecanismo efectivo de acceso a la justicia*, Pp. 92-96.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/6081/ContrerasCastroDianaEsther2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casco Amione, Juan P., "La instancia de conciliación laboral obligatoria ICLO, en la provincia de Buenos Aires". MJ-DOC-14890-AR | MJD14890. MICROJURIS.COM.

López Jiménez, Raquel, "La conciliación laboral." *Revista electrónica de Derecho procesual*. Núm. 05-2010, Julio 2010, pp. 187-208.

http://app.vlex.com/?r=true#WW/search/*/conciliacion+laboral/p2/WW/vid/216271869

Pierre-Henri Cialti, "Los mecanismos autónomos de resolución judicial de conflictos colectivos laborales en España." *Revista de Derecho de la División de Ciencias Jurídicas*, Núm. 45, enero 2016, pp.169-211.

http://app.vlex.com/?r=true#WW/search/content_type:4/conciliacion+laboral/p11/WW/vid/632290161

DOCUMENTOS CONSULTADOS POR INTERNET

Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, Vigésima Segunda ed., Madrid, Espasa-Calpe, 2001.

Organización Internacional del Trabajo, *recomendación 92*, párrafos 1, 3,

<http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm>

<http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm>.

Enciclopedia jurídica online. <http://www.diccionariojuridico.mx/>

Junta federal de conciliación y arbitraje

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/40778/Programa_Sectorial_de_Trabajo_y_Prevision_Social_2013-2018.pdf

Código Laboral, Chile, www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Ley 23, 1991, Colombia.

http://www.creg.gov.co/html/Ncompila/htdocs/Documentos/Energia/docs/ley_0023_1991.htm

Ley 24.635, promulgada el 6 de abril de 1996, publicación B.O. 3/5/1996.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36739/norma.htm>

Ley 15.057, Publicada el 27/11/2018 BO N°28408

Diálogos por la justicia cotidiana, 2014.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México