

REGULACIÓN DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN MÉXICO

REGULATION OF LABOR CONCILIATION IN MEXICO

Egla Cornelio Landero¹

José De Jesús Rodríguez Segura²

RESUMEN. El Estado mexicano se encuentra en la transición de los diversos sistemas de acceso a la justicia, en este artículo se tiene el interés de presentar reflexiones con relación a la reforma constitucional a la justicia laboral, específicamente en la constitucionalización de la conciliación y la importancia de su implementación y creación de los centros de conciliación tanto a nivel federal como a nivel local. En el trabajo se destaca principalmente el proceso a seguir en una conciliación laboral, proponiéndose un modelo de cuatro fases, los requisitos que debe cumplir el conciliador y las formalidades del convenio, destacándose en todo momento que las partes son los dueños del conflicto y que con base en ello el conciliador debe tener una intervención mínima.

ABSTRACT: The Mexican State is in transition from the various systems of access to justice, in this article it is important to present reflections on the constitutional reform of the labour justice system, Specifically, the constitutionalisation of conciliation and the importance of its implementation and creation of conciliation centres at both the federal and local levels. The main emphasis in the work is on the process to be followed in a work conciliation, proposing a four-stage model, the requirements to be met by the conciliator and the formalities of the agreement, It should be emphasized at all times that the parties are the owners of the conflict and that on the basis of this the conciliator must have minimal involvement.

PALABRAS CLAVES: Conciliación. Conflicto. Reforma laboral, Órganos especializados. Convenio.

¹ Doctora en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos, por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Profesora Investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores con reconocimiento Nivel I del SNI-CONACYT.

² Licenciado en Derecho, maestrante de la Maestría en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

KEYWORDS: Conciliation. Conflict. Labor reform. Specialized agencies. Agreement.

SUMARIO: Introducción. I. Conciliación prejudicial. Disposición constitucional. II. Órganos especializados. 1. Centro Federal de Conciliación y Registro laboral. 2. Centros de conciliación de las entidades federativas. III. Descripción del proceso de conciliación. 1. El Conciliador. 2. Conflictos que se exceptúan de ir conciliación previa. 3. El convenio en la conciliación. Conclusiones, Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

La conciliación es un mecanismo de solución de controversias que no requiere rigurosamente de la participación jurisdiccional, sino que como principio fundamental requiere de la voluntad de las partes en un conflicto el cual desean resolverlo de manera consensuada con la participación de un profesional que dirige a las partes en el diálogo y la comunicación efectiva.

El cambio de paradigma de la justicia laboral en México, de conformidad con el texto de las fracciones XX y XXII Bis del apartado A del artículo 123 Constitucional, a partir de la reforma del 24 de febrero de 2017, legítima dos instancias de acceso a la justicia laboral, por un lado, la vía administrativa en los centros de conciliación especializados y por el otro la vía jurisdiccional en los tribunales del Poder Judicial.

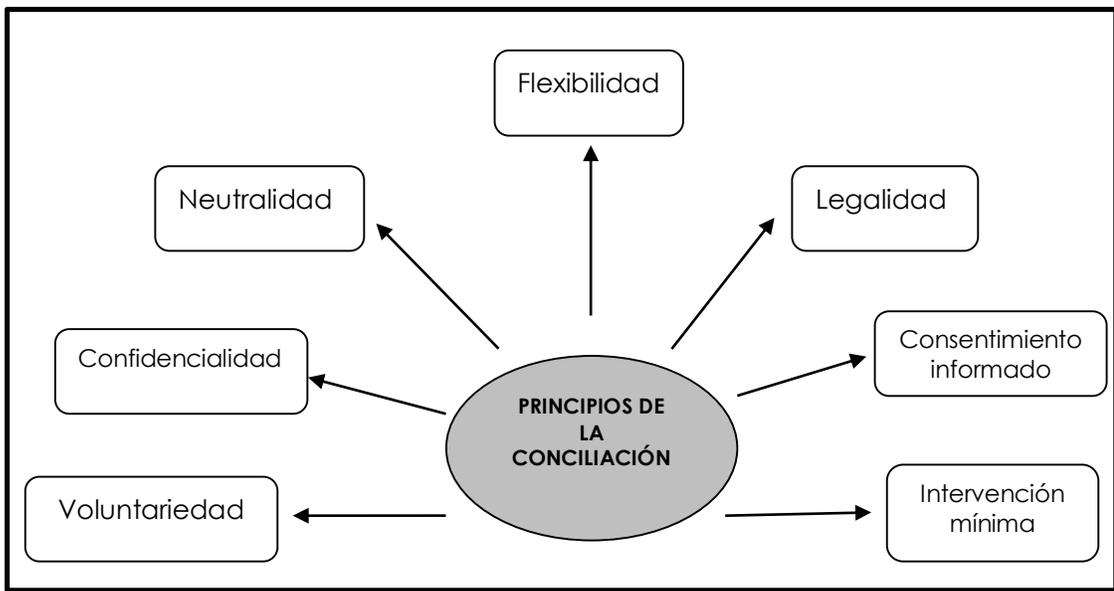
El 30 de noviembre de 2018, Estados Unidos, México y Canadá acordaron la modernización del TLCAN, en lo que ahora se conoce como Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC o USMCA por sus siglas en inglés), el cual fue aprobado y ratificado por la cámara de senadores de México, el día 19 de junio de 2019, pero pendiente de ratificar por parte de los otros dos países, este documento en el Anexo 23-A, como aspectos generales y compromisos refleja el compromiso que México adopte en su legislación laboral la creación de órganos independientes encargados de la conciliación y registros de los contratos colectivos de trabajo.

La reforma laboral publicada el 1º de mayo de 2019, marca las pautas para iniciar e implementar el proceso de conciliación; presenta la oportunidad de un nuevo sistema, que vislumbra transparencia, certeza, y sin duda otra forma de comunicación y solución de conflictos sociales, en donde los sujetos involucrados en las relaciones laborales afianzarán la comunicación asimétrica en la construcción de acuerdos pacíficos.

Se destaca que dicho método de solución de conflictos laborales ha sido recomendado por el derecho internacional del trabajo, como se puede consultar en el Convenio 154;³ en el Convenio 151;⁴ y en la *Recomendación sobre conciliación y arbitraje voluntarios*;⁵). Es verdad que estos Convenios no han sido ratificados por México, sin embargo, son fuentes de Derecho internacional del trabajo que justifican la práctica de la conciliación, así como otros mecanismos alternos para abordar y resolver conflictos laborales.

Finalmente, como introducción del análisis a la conciliación prejudicial obligatoria en materia laboral, no se puede soslayar que este sistema de justicia y otras formas de resolver los conflictos, viene íntimamente relacionado con la justicia alternativa reconocida en el sistema de acceso a la justicia mexicana, en el artículo 17 Constitucional, misma que viene en gestación desde el 18 de junio de 2008 y a partir de la cual se reconocen diversos mecanismos de la justicia alternativa entre ellos la conciliación. De suyo para este artículo solo se describirán los principios que tanto la legislación como la doctrina refieren de la justicia alternativa.

Así, pues, los principios que se identifican en el mecanismo de conciliación generalmente son:



Esquema elaborado por el autor.

³ OIT, *Convenio 154, Sobre la Negociación Colectiva*, artículo 6.

⁴ OIT, *Convenio 151, Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública*, artículo 8.

⁵ OIT, *R092. Recomendación sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios*, núm. 92.

Los principios incluidos en el esquema anterior, se detallan a continuación. La voluntariedad “estriba en la autodeterminación de las personas para sujetarse o no a cualquiera de los mecanismos alternativos; sin vicios en su voluntad y decidir libremente sobre la información que revelan, así como llegar o no a un convenio o acuerdo.”⁶ En otras palabras, puede decirse que es el consentimiento de las personas involucradas en el conflicto que libremente deciden resolverlo, aceptando tener una participación activa en el acuerdo o convenio que ponga fin a la disputa. La justicia alternativa tiene otras características como la equidad⁷ que conlleva a condiciones de igualdad equilibrio entre los intereses y necesidad de las partes y la flexibilidad o informalidad porque el mecanismo carece de formas rígidas en el procedimiento.

La confidencialidad “consiste en un acuerdo que deben pactar tanto las partes como el mediador, profesional o facilitador, para no divulgar la información que surge en y durante el proceso.”⁸ Se ha podido analizar de toda la normatividad vigente en México, que la gran mayoría define este principio como fundamental.

El principio de neutralidad consiste en que los “mediadores-conciliadores y facilitadores, no deben hacer alianza de ninguna naturaleza con los interesados en los métodos”.⁹ La mayoría de las leyes estatales de mecanismos alternativos de solución de conflictos, contemplan la neutralidad para los mediadores y conciliadores durante que conduzcan el procedimiento de conciliación o mediación. Sobre este mismo principio se ha establecido que la aplicación de los métodos alternativos de solución de conflictos “debe estar exento de juicios, preferencias, opiniones y prejuicios ajenos a las partes que puedan influir en la toma de decisiones.”¹⁰

La flexibilidad “consiste en que los mecanismos alternativos de solución de controversias carezcan de toda forma estricta, a fin de responder a las necesidades de las partes interesadas en su aplicación, y que puedan acordar en su caso y conforme a la ley, las reglas de tales mecanismos.”¹¹

⁶ Sánchez García, María Gabriela y Ortiz López, Gilda Lizette, “Justicia alternativa, una visión panorámica”, *Aequitas. Revista Cuatrimestral del Poder Judicial del Estado de Sinaloa*, tercera época, año 2, núm. 3, mayo-agosto de 2013, p. 33.

⁷ “Equidad. Consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación, para llegar a un equilibrio entre las prestaciones, intereses y necesidades de los interesados”. *Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México*, Artículo, 20, fracción V.

⁸ Cornelio Landero, Eglá, *Mediación: mecanismo para la solución de conflictos laborales en México. Horizontalidad de la justicia*, México, Porrúa, 2017, p. 23.

⁹ *Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México*, Artículo 20, fracción III.

¹⁰ *Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco*, Artículo 6, fracción IV.

¹¹ *Ibidem*, fracción VIII.

Se refiere a esa informalidad que no tienen que cuidar las partes, ya que solamente se ocupan de cumplir las formas del método conforme a lo que acuerden para iniciar el proceso y las situaciones que surgen durante el mismo, con la voluntad de las partes, guiados por el profesional las pueden resolver, pero no están sujetos ni a reglas de procedimientos, ni a plazos determinados, en cualquier tiempo pueden dejar inclusive el proceso cuando estimen que no llegarán al acuerdo. Se carece de formalismos y protocolos, las únicas reglas que deben prevalecer son las que establezcan las partes con el facilitador.

El principio de legalidad consiste en que la mediación, la conciliación y los demás medios alternos tengan “como límites la voluntad de las partes, pero en atención a la Ley o el Derecho, la moral, la dignidad de las personas y las buenas costumbres”.¹² El principio de legalidad también actúa en el sentido que el mediador o profesional debe evaluar primero si el conflicto es mediable, porque hay derechos que no son susceptibles de conciliar o transaccional.

El principio de consentimiento informado, “consiste en la comprensión de las partes sobre los mecanismos alternativos de solución de controversias, las características de cada uno de los procedimientos, la importancia de los principios, los compromisos inherentes a su participación y el alcance de los acuerdos”.¹³

El principio de intervención mínima en conciliación se trata de que el conciliador o facilitador “le corresponde dirigir el procedimiento, pero evitando actitudes protagónicas”.¹⁴ Debe tenerse muy en cuenta por todo aquel que pretenda ser conciliador, toda vez que el proceso es de las partes, los dueños del conflicto o de la controversia son los conciliados, por consecuencia, quienes deben dar la información, y proponer las soluciones son ellos mismos.

I. CONCILIACIÓN PREJUDICIAL DISPOSICIÓN CONSTITUCIONAL

Las reformas constitucionales desplegadas por el sistema de justicia mexicano hace casi una década evolucionan en dos sentidos, en hacer eficiente el aparato jurisdiccional y en integrar el otro modelo de la justicia a través de mecanismos voluntarios donde lo principal es la participación del ciudadano de manera activa. Así también, el poder

¹² Cornelio Landero, Egla, *op. cit.*, p. 26.

¹³ *Ibidem*, p. 28.

¹⁴ *Ibidem*, p. 29.

reformador de la Constitución, en torno a este tema provocó que el Estado dejará de tener el monopolio para dirimir las controversias entre particulares.¹⁵

En este artículo se busca describir el mecanismo de conciliación, ahora desde la Ley Fundamental, como un derecho y una obligación de las personas envueltas en conflictos de trabajo. Este modelo de la justicia laboral, enfoca el acuerdo como la primera vía para resolver conflictos laborales. Esta nueva forma encuentra justificante en que los sistemas de justicia tradicionales se han sobrecargado de conflictos, de tal manera que provoca demoras y altos costos para los trabajadores y empleadores.

La conciliación, el 24 de febrero de 2017, encuentra fundamento específico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, es el replanteamiento de lo originalmente sentado en la justicia laboral en México, el reconocimiento de los derechos sociales en la Carta Magna Mexicana, del 5 de febrero de 1917, que dio nacimiento al artículo 123, entonces sin apartados, donde se dio origen a la reglamentación del Derecho del Trabajo, a las autoridades que garantizarían la solución de los conflictos que se suscitaban con motivo de las relaciones de trabajo, esto es, las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Un siglo después, se reforma la fracción XX, del referido artículo 123, para disponer "Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente."¹⁶ En ese contexto, la conciliación se dispone como una instancia no jurisdiccional, la cual representa una oportunidad primaria para que las personas involucradas en el conflicto laboral tengan lleguen a acuerdos en sus diferendos.

Algunos de los motivos que justifican esta instancia es el diálogo y la conciliación como un método de autocomposición para solucionar las diferencias entre quienes prestan su fuerza de trabajo y quienes la emplean; otro motivo, es que sea una instancia especializada únicamente para conciliar, porque al parecer la función dual de los órganos de impartición de la justicia del trabajo, no les permitió que diera frutos la etapa conciliatoria.¹⁷

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, entre ellos se encuentran:

¹⁵ Tesis I.3o.C.3 CS (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, octubre de 2019.

¹⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A, fracción XX.

¹⁷ Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, de 4 de noviembre de 2016, consideración CUARTA. [recuperada en] <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/63/2016/nov/20161104-IX.pdf>

- a) que las partes en un conflicto laboral antes de acudir a la jurisdicción deben agotar la conciliación;
- b) la instancia conciliatoria está prevista constitucionalmente en las instancias local y federal;
- c) los centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión;
- d) se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad;
- e) 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;
- f) los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución;
- g) en el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión;
- h) 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;
- i) para la designación del titular del organismo descentralizado federal, 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; y
- j) 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.

El precepto constitucional, sin duda, abre el paraguas de acceso a la justicia laboral, ya que si se ve de manera positiva la conciliación prejudicial obligatoria, es la oportunidad de la solución al conflicto laboral en una vía más corta y menos costosa, mediante acuerdos voluntarios que sean conforme a los intereses de las partes.

La instancia a través de organismos administrativos por disposición constitucional como obligatoria para acudir a la jurisdicción, no entorpece o violenta el derecho de acceso a la justicia, porque, la participación en un procedimiento de conciliación bien se puede agotar en el período que tiene el titular del derecho para interrumpir la prescripción, de tal suerte que si no llegan a acuerdos en la instancia de conciliación, tienen expedita la vía para la jurisdicción.

La evolución de la justicia laboral crece a la par de la tutela judicial efectiva prevista en el artículo 17 Constitucional; pues, la existencia de instancias especializadas, les permite a los dueños del conflicto encontrar soluciones más ágiles y económicas y, consecuentemente, mayor eficacia sin merma de su aceptabilidad social.

La conciliación es un método consensual, estrictamente voluntario que sólo puede aplicarse cuando existe un consentimiento expresado por las partes involucradas. El método tiene la característica de ser auto-compositivo, porque las partes son partícipes de sus propios acuerdos y del cumplimiento de los mismos.

La institucionalización de procesos voluntarios, incita a las partes en un conflicto laboral a construir otro lenguaje de resolución, pero, además, los compromete a ser antagonistas sociales de la paz laboral como valor preferente en sus relaciones. Como una primera reflexión se extrae la disposición de la Ley Federal del trabajo, que refiere "se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo."¹⁸

II. ÓRGANOS ESPECIALIZADOS

El nuevo paradigma de la justicia laboral en México, conforme a la composición constitucional a partir de la reforma del 24 de febrero de 2017, instruye al Estado a la creación de organismos especializados en conciliación, mantiene la jurisdicción, atendiendo al tipo de conflicto y la relación de los sujetos involucrados en el mismo, así, pues, que será de la competencia del Poder Ejecutivo, a través del Organismo

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 685, párrafo 2°.

descentralizado en la competencia federal y de los Centros de Conciliación especializados en las entidades federativas.

1. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

En el orden federal, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina que

[...] 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.¹⁹

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 Constitucional; del mismo modo, se le concede la facultad para seleccionar su personal y capacitarlo con perspectiva de género y el enfoque en derechos humanos.²⁰

En cuanto a la naturaleza jurídica de este Centro, puede decirse que es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que 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 el artículo 123 de la Constitución federal que son "principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad."²¹

¹⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A, fracción, XX.

²⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 590.

²¹ *Ibidem*, 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 otorgará toda clase de documentos inherentes al objeto del Organismo, así como tener la representación legal con apego a la Ley y el estatuto orgánico.²² 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.

2. Centros de Conciliación en materia local

En el orden local, los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas, 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, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad."²³ La integración y funcionamiento de dichos centros se determinará en las leyes locales.

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.²⁴

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.²⁵

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

²² *Ibidem*, artículo 590-C.

²³ *Ibidem*, artículo 590-F.

²⁴ *Ibidem*, artículo 590-E.

²⁵ *Ibidem*, artículo 590-F.

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.

III. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE CONCILIACIÓN

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”.²⁶ 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.²⁷

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 al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación.²⁸

Tercera. Se presenta el presupuesto que cuando las personas involucradas en la relación laboral ambas acudan a la autoridad conciliadora les notificará de inmediato,

²⁶ Ley Federal del Trabajo, artículo 685.

²⁷ *Ibidem*, artículos 684-C y 684-D.

²⁸ *Ibidem*, artículo 684-E.

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, la cual puede ser su 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 los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal competente.

En los términos como se encuentra redactada la Ley Federal del Trabajo, se afirma que:

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.²⁹

Acerca de este razonamiento se puede afirmar que 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.

1. El conciliador

El conciliador es el profesional que en el nuevo modelo de la justicia laboral le corresponde llevar a cabo el proceso de conciliación, 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.³⁰

En diversas legislaciones que regulan la conciliación como método o mecanismo de conciliación, definen al conciliador como facilitador: por ejemplo, en la ley Nacional de Mecanismos Alternativos de solución de Controversias en materia Penal refiere “el Facilitador podrá, sobre la base de criterios objetivos, presentar alternativas de solución diversas”³¹. En este precepto el conciliador es identificado como un facilitador de la comunicación.

²⁹ *Ibidem*, fracción VIII.

³⁰ Diccionario de la Lengua Española, Edición del Tricentenario, <https://dle.rae.es/?id=A8vI20S>

³¹ *Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de solución de Controversias en materia Penal*, artículo 20.

En la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, se refiere: “Mediador-Conciliador: Al profesional que interviene en los conflictos de manera asistencial”.³² 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.”³³

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, relacionándolas con las obligaciones especiales que dispone.³⁴ De manera textual se establece que:

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 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;

³² Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, el artículo 5, fracción X.

³³ Peña González, Oscar, *Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral*, Medellín, Librería Jurídica Sánchez R. LTDA, 2013, p. 113.

³⁴ Tales obligaciones especiales son que “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 pro activo 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.” *Ley Federal del Trabajo*, artículo 684 H.

- 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.³⁵

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.³⁶

En la norma laboral vigente el conciliador 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.³⁷

2. Conflictos que se exceptúan de ir a conciliación previa

Las relaciones laborales por su naturaleza se enmarcan en los derechos sociales, pueden ser individuales o colectivas, en ese mismo sentido se pueden suscitar los conflictos; para el análisis de la aplicación del método de conciliación la Ley laboral en el artículo 685 Ter, excluye de la instancia de conciliación a los conflictos por: a) discriminación; b) designación de beneficiarios por muerte; c) prestaciones de seguridad social.

El mismo precepto distingue conflictos que por su naturaleza resultan de las relaciones colectivas como los de: 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

³⁵ *Ibidem*, artículo 684-F.

³⁶ *Ibidem*, artículo 684-G.

³⁷ *Ibidem*, artículo 684-I.

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; d) La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y; e) La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Al respecto se plantea una posible contrariedad en la reforma, ya que en el artículo 684-E, fracción XII, de la Ley laboral dice: “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,” refiere que la conciliación se llevará con el representante o apoderado. El acoso sexual en la legislación laboral se define 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”,³⁸ en el acoso se vislumbra una forma de violencia frente a un estado de indefensión de la víctima. Ahora bien, el hostigamiento bajo la normativa laboral es “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”³⁹, conforme a la definición en el hostigamiento está presente el poder en la relación que implica además agresión en la víctima.

En tanto que, el artículo 685 Ter de la misma Ley, dispone que quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria los conflictos por discriminación.⁴⁰ Por lo tanto, cuando se analizan ambos preceptos se aprecia una contradicción; pero conforme a la justicia alternativa y al origen del conflicto que se plantea 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, que además, no desaparece por voluntad de las partes involucradas en la situación, sino que se requiere la intervención del Estado para sancionar conductas.

3. El convenio en la conciliación

³⁸ *Ibidem*, artículo 3°, Bis.

³⁹ *Idem*.

⁴⁰ *Ibidem*, artículo 685 Ter.

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

El convenio es el acuerdo de voluntades de las personas para resolver de manera consensuada el conflicto laboral que los implica. Los fundamentos del convenio en este sistema de justicia emanan en primer orden de la potestad del artículo 123 Constitucional, el cual dispone que "la ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución."⁴¹

En consecuencia, la Ley Federal del Trabajo en su última reforma del 1 de mayo de 2019, regula el procedimiento que se debe seguir para llevar a cabo la conciliación prejudicial, la actitud que debe tomar el conciliador y en un segundo orden en el artículo, disponiendo que "una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente."⁴²

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. 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

⁴¹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123, apartado A, fracción XX.

⁴² *Ley Federal del Trabajo*, artículo 684-E, fracción XIII.

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.⁴³

CONCLUSIONES

La conciliación prejudicial es el método que las partes en un conflicto laboral pueden emplear de manera voluntaria, con la intervención de un tercero profesional que los orienta de manera neutral e imparcial, en posibles alternativas de solución al conflicto, siendo las mismas partes que de manera voluntaria llegan a los acuerdos que ellos mismos se obligan a cumplir.

La institución de la conciliación previa no es incompatible con el derecho a la tutela judicial efectiva,⁴⁴ pues con ello, no se coarta el derecho de solución, sino que se amplía la oportunidad de acceso a la solución del conflicto laboral. La autocomposición privada de los conflictos laborales como puede ser la conciliación previa al proceso, reduce los litigios, alivia el sistema jurisdiccional laboral de una excesiva carga de trabajo y evita las demoras, formalidades y exigencias procesales que forman parte del procedimiento laboral,⁴⁵ además, aminora los costos de la transacción, pues las partes llegan en menor tiempo a acuerdos.

El conciliador laboral debe ser un profesional no un improvisado, tener formación y conocimiento de los métodos de solución de conflictos para que pueda informar sobre los mismos, evaluar la situación y poder determinar si el conflicto es posible llevarlo a conciliación, explicar a las partes contendientes qué significa la conciliación, qué es conciliación, cuáles son sus principios, cuáles son los alcances de los acuerdos, evitar los errores que comúnmente cometen los funcionarios de juntas, que ellos se apoderan del protagonismo en el procedimiento de conciliación y no dejan que los dueños del conflicto laboral sean los que lo expongan.

Bajo ese sistema de voluntad y autonomía de las partes, el cuerdo o convenio queda perfeccionado con la voluntad de las partes, y la calidad de cosa juzgada y

⁴³ *Ibidem*, artículo 684-J.

⁴⁴ Santor Salcedo, Helena, *La mediación de los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, Madrid, La Ley, 2006, p. 61.

⁴⁵ *Idem*.

ejecución en su caso, debe quedar como bien lo dice la Constitución, reglamentado en la Ley específica.

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

1. Entrevista previa con cada una de los intervinientes en el conflicto, para conocer las posibles causas 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, 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.

BIBLIOGRAFÍA

Hemerografía

BOBBIO, Norberto, *Teoría General del Derecho*, 3ª. ed., Bogotá, TEMIS, 2007.

BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho Procesal del Trabajo*, 13ª ed., México: Porrúa, 2014.

CAPPELLETTI, Mauro y GARTH, Bryant, *El Acceso a la Justicia. La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos*, México, FCE, 1991.

- CORNELIO LANDERO, Eglá, *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. II.
- GIL PÉREZ, María Encarnación, *La solución autonómica de los conflictos laborales*, Madrid, La Ley, 2012.
- GONZÁLEZ PEÑA, Oscar, *Técnicas de Litigación y Conciliación aplicadas al Proceso Laboral*, Colombia: Librería Jurídica Sanchez R. Ltda, 2013.
- GORJÓN GÓMEZ, Francisco J. y STEELE GARZA, José G., *Métodos Alternativos de Solución de Conflictos*, 2ª ed., México, Oxford, 2012.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia et al., *La justicia laboral: administración e impartición*, México, Instituto De Investigaciones Jurídicas, UNAM. Serie Estudios Jurídicos, núm. 79, 2005.
- MARQUES CEBOLA, Cátia, *La mediación*, Madrid, Marcial Pons, 2013.
- SÁNCHEZ GARCÍA, Arnulfo, *Mediación y arbitraje*, México, Tirant lo Blanch, 2015.
- SÁNCHEZ GARCÍA, María Gabriela y ORTIZ LÓPEZ, Gilda Lizette, "Justicia alternativa, una visión panorámica", *Aequitas. Revista Cuatrimestral del Poder Judicial del Estado de Sinaloa*, tercera época, año 2, núm. 3, mayo-agosto de 2013.
- SANTOR SALCEDO, Helena, *La mediación de los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, Madrid, La Ley, 2006.
- SANTOS AZUELA, Héctor, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, México, Porrúa, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2004 t. II.

Legisgrafía

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, de 4 de noviembre de 2016, consideración CUARTA. [Recuperada en] <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/63/2016/nov/20161104-IX.pdf>
- Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco.
- Ley de Justicia Alternativa del Estado de Quintana Roo.
- Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia para el Distrito Federal.
- Ley de Mediación y Conciliación del Estado de Campeche.
- Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México.

Ley del Centro Estatal de Mediación del Estado de Puebla.

Ley Federal del Trabajo.

Instrumentos internacionales

OIT, Convenio 151, Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública.

OIT, Convenio 154, Sobre la Negociación Colectiva.

OIT, R092. Recomendación sobre la Conciliación y el Arbitraje Voluntarios, núm. 92.

Jurisprudencia

Tesis I.3o.C.3 CS (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, octubre de 2019.