

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN MÉXICO

Cinthya Rubí RODRÍGUEZ ORTEGA*

SUMARIO: Introducción; I. Antecedentes; II. El acto de conciliar; III. Beneficios de la conciliación para la sociedad ante la reforma; Conclusiones; Fuentes consultadas.

Introducción

A partir de la promulgación de nuestra Carta Magna en 1917, en donde se plasmaron por primera vez los derechos de los trabajadores ante la necesidad de campesinos y obreros de ser protegidos de las arbitrariedades patronales; así como el merecimiento de un trabajo digno y socialmente útil, surgió la primera Constitución social del mundo.

Desde entonces nuestra Constitución ha sufrido aproximadamente 693 reformas; en las cuales, el artículo 123 se ha modificado 27 veces, con la finalidad de mantenerlo vigente y adecuarla a nuestra actual sociedad.

Es así como la Reforma Constitucional del 24 de febrero de 2017¹ en la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 responde a la necesidad de modernización del Sistema de Justicia Laboral que hasta ahora ha estado vigente en nuestro país; al respetar el espíritu original del artículo 123 de la Constitución de la república, se propone sustituir el viejo modelo de relaciones laborales por aquel que garantice a los trabajadores el ejercicio pleno de sus derechos individuales y colectivos.

I. Antecedentes

Uno de los grandes cambios a nuestra Constitución, y sobre todo al sistema laboral, es la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje.

La Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano perteneciente al estado, teniendo carácter democrático ya que se encarga de generar soluciones y dar fin a todos los conflictos laborales que puedan aparecer en la relación de los trabajadores

* Licenciatura en *Derecho* por la Universidad Tepantlató; Maestría en *Ciencias Penales*, por la Universidad Tepantlató. Se ha desempeñado como Auditora en la Contraloría General del Distrito Federal y Técnica Especialista en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Actualmente es Secretaria Proyectista comisionada en la Sexta Sala Penal del Poder Judicial de la Ciudad de México.

¹ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el viernes 24 de febrero de 2017.

con los patrones².

Atendiendo a lo establecido por el artículo 123 Constitucional (apartado A, fracción XX), las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben tener una organización tripartita; esto es que debe estar conformado por una persona, como representante del gobierno actual; una persona, representante de los trabajadores; y una persona, en representación de los patrones. En este caso, los mismos patrones y trabajadores tienen derecho a elegir democráticamente quien será su representante en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En 1931 los Tribunales de Trabajo quedaron integrados por:

- 1) Una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en la Ciudad de México, Distrito Federal;
- 2) Juntas Federales de Conciliación que vinieron a sustituir a las Regionales de Conciliación;
- 3) Junta Federales Accidentales de Conciliación.

Respecto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la fase de conciliación conocía de los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, ya sean de carácter individual o colectivo. Se concentraban todos los juicios en los que ya se había llevado a cabo la fase

conciliatoria por las Juntas Regionales, después sustituidas por las Federales de Conciliación, continuándose con el periodo de arbitraje.

En 1933 se creó en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el Grupo Especial número 6 para conocer de materia textil, más tarde en 1936 se creó el Grupo Especial número 7 con competencia en los asuntos de la industria petrolera, transportes aéreos y terrestres, por carreteras de jurisdicción federal y construcción de éstas últimas.

«Uno de los grandes cambios a nuestra Constitución, y sobre todo al sistema laboral, es la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje. La Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano perteneciente al Estado, teniendo carácter democrático ya que se encarga de generar soluciones y dar fin a todos los conflictos laborales que puedan aparecer en la relación de los trabajadores con los patrones».

² CARPIZO, H. F. Jorge, *Temas y problemas de la Administración de Justicia en México*, México 1982.

En 1944 se dio lugar a la creación de otros siete Grupos Especiales que funcionaron hasta 1975, año en el que nuevamente se amplió la competencia federal con otras dos Juntas, cabe mencionar que en 1970 se substituyó la denominación de “Grupos Especiales” por “Juntas Especiales”.

Derivado a que los conflictos de competencia federal fueron incrementándose, brindando las Juntas la atención a los asuntos, surge el motivo de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del procedimiento³.

Es por ello que, los múltiples cambios han venido actualizando la forma de solucionar los conflictos obrero-patronales, por lo que la reforma del 24 de febrero de 2017 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, trae de la mano las modificaciones a la *Ley Federal del Trabajo* del 1 de mayo de 2019⁴; dicha reforma permite avanzar hacia una justicia laboral imparcial, eficiente, transparente, objetiva y autónoma, que haga frente a las necesidades de la sociedad actual, pues a pesar de los esfuerzos por mejorar y hacer más eficiente la impartición de la justicia laboral, siguen existiendo carencias para una tutela judicial efectiva de los trabajadores, ya que aún imperan

prácticas como el uso inadecuado de la conciliación, retraso en la práctica de notificaciones y exhortos, vicios en los procedimientos laborales, dificultades en la ejecución de los laudos, la burocratización en sus operaciones y las excesivas cargas de trabajo.

«... para abatir las malas prácticas en el proceso laboral, quedarán a cargo los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o los tribunales locales de las entidades federativas. Sin embargo, antes de acudir al Poder Judicial, las partes en un diferendo laboral deberán presentarse en una instancia conciliatoria, creándose los Centros de Conciliación y Registro Laboral, donde se busca tener una mejor capacitación para los servidores públicos quienes serán los encargados de realizar las nuevas funciones de mediar y dar solución a los conflictos laborales».

³ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Reseña Histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, libro blanco, México 2006, p. 9.

⁴ Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el miércoles 1 de mayo de 2019.

Es por ello que, para abatir las malas prácticas en el proceso laboral, quedarán a cargo los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o los tribunales locales de las entidades federativas. Sin embargo, antes de acudir al Poder Judicial, las partes en un diferendo laboral deberán presentarse en una instancia conciliatoria, creándose los Centros de Conciliación y Registro Laboral, donde se busca tener una mejor capacitación para los servidores públicos quienes serán los encargados de realizar las nuevas funciones de mediar y dar solución a los conflictos laborales, base de estos cambios a los principios de justicia laboral, es el acuerdo comercial entre México, Estados Unidos y Canadá; en el que nuestro país se comprometió a «establecer y mantener órganos independientes e imparciales para registrar las elecciones sindicales, y resolver controversias relacionadas con contratos colectivos».

II. El acto de conciliar

Mecanismo de resolución de conflictos por el que las partes intentan llegar a un acuerdo mediante la intervención de un tercero no dirimente con la finalidad de evitar el proceso judicial.

La conciliación puede ser también intraprocesal y debe acordarse en los procesos ordinarios

civiles antes y en la audiencia previa, surtiendo los efectos de la transacción judicial⁵.

Se le llama conciliación: «al proceso en el que uno o más conciliadores asisten a las partes en conflicto, para facilitar las vías de diálogo, proponiendo alternativas y soluciones al conflicto»⁶.

Rafael DE PINA define en su diccionario Jurídico a la conciliación como: «Acuerdos celebrados entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso serían precisos para concluirlo)».

Atendiendo a lo anterior, la conciliación laboral hace referencia al acto que se organiza en caso de conflicto entre las partes, patrón y trabajador, en el que se trata de llegar a un acuerdo que evita llegar al juicio. Con base en la reforma, los trabajadores deberán acudir a una instancia conciliatoria como requisito previo para poder ejercer sus acciones legales en los Tribunales laborales.

Para realizar el acto de conciliación, los trabajadores y patrones tendrían que asistir al centro correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación. Posteriormente, se celebraría una audiencia de conciliación o acuerdo de

⁵ *Enciclopedia Jurídica*.

⁶ Reglamento del Centro de Mediación y Conciliación del Poder Judicial del Estado de México.

incompetencia. La instancia conciliadora no podría exceder de 45 días naturales, permitiendo que llegaran a tribunales solo aquellos casos en los que realmente fuera imposible un acuerdo conciliatorio.

«Para realizar el acto de conciliación, los trabajadores y patrones tendrían que asistir al centro correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación. Posteriormente, se celebraría una audiencia de conciliación o acuerdo de incompetencia. La instancia conciliadora no podría exceder de 45 días naturales, permitiendo que llegaran a tribunales solo aquellos casos en los que realmente fuera imposible un acuerdo conciliatorio».

Podemos señalar los siguientes pasos a seguir:

1. Los trabajadores como los patrones deberán presentar una solicitud de conciliación que debe contener los datos del solicitante, de la persona a la que se citará a la audiencia de conciliación, el domicilio para notificar a la contraparte y el objeto de la reunión.
2. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliadora señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.
3. Se 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 y designará por turno una sala de conciliación.
4. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, 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.
5. Se deberá notificar de forma personal y tiene que realizarse cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia. En el caso de que el citado no comparezca por su cuenta, a través de su

representante legal o apoderado, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y adicionalmente se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

Una vez alcanzada una solución y estando de acuerdo las partes, se celebraría un convenio por escrito que debería ratificarse.

En caso contrario, de no llegar a un acuerdo, que solo compareciera el solicitante o no se logrará notificar a la contraparte, la autoridad del centro podría emitir la constancia de que se agotó la conciliación para promover el juicio ante la autoridad competente.

III. Beneficios de la conciliación para la sociedad ante la reforma al Sistema de Justicia Laboral

La necesidad de conciliar, se ha incrementado a medida que la sociedad ha ido creciendo, surgiendo un mayor número de trabajadores activos, al mismo tiempo que las necesidades y problemas que se presentaban anteriormente, no son los mismos del presente, y al surgir una controversia laboral la conciliación es el instrumento principal para solucionar el conflicto, ya que busca que las partes involucradas, encuentren una solución con la cual ambos queden satisfechos, privilegiando el diálogo como medio alternativo de solución al ser propuesto por ellos mismos y bajo sus condiciones; toda vez que la principal

característica de la conciliación es el ánimo conciliatorio, es decir, nace de su propia voluntad y al ser ésta la esencia principal, resulta ser el medio idóneo para mejorar la forma de resolver los problemas.

Se trata de un mecanismo ideal que ayuda a dar pronta solución, constituyéndose como aliado de la jurisdicción ordinaria, puesto que reduce significativamente el tiempo de resolución, ya que funciona como medida preventiva, toda vez que previene de que el conflicto llegue a la instancia judicial, prolongando el tiempo y afectando la economía antes de alcanzar una resolución, buscando que solo los casos que sean necesarios lleguen a juicio obteniendo así una rápida impartición de justicia.

Algunos de los beneficios de la conciliación para la sociedad mexicana son:

- *Libertad de Acceso:* La conciliación es una figura que se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes, por ello, cualquier ciudadano puede acudir a ella como una alternativa para solucionar sus conflictos.
- *Satisfacción:* La gran mayoría de las personas que acuden a la conciliación quedan satisfechas con el acuerdo pues éste es resultado de su propia voluntad. La mejor solución a un conflicto es aquella que las mismas partes proponen.

- *Efectividad*: La conciliación tiene plenos efectos legales para las partes ya que el Acta de Conciliación se asimila a una sentencia judicial porque el acuerdo hace tránsito a cosa juzgada y el acta presta mérito ejecutivo.
- *Ahorro de Tiempo*: A través de la conciliación las personas solucionan sus conflictos de una forma más rápida en comparación con la duración de los procesos judiciales. La conciliación tiene la duración que las partes establezcan de común acuerdo con el conciliador, por lo general las conciliaciones se desarrollan en una sola audiencia lo que se traduce en una rápida justicia.
- *Ahorro de Dinero*: Teniendo en cuenta que la Conciliación es un procedimiento rápido, las partes se ahorran los costos que implica un largo proceso judicial.
- *Control del Procedimiento y sus Resultados*: En la conciliación las partes deben colaborar para construir la solución del conflicto y, por esa razón, las partes controlan el tiempo del procedimiento y sus resultados.
- *Mejora las Relaciones entre las Partes*: La conciliación no produce ganadores ni perdedores, ya que todas las partes deben ser favorecidas por el acuerdo que se logre, por ello la conciliación facilita la protección y mejora las relaciones

entre las personas, ya que la solución a su conflicto fue construida entre todos.

«La conciliación constituye una alternativa idónea para una reforma cultural a corto, mediano y largo plazo; el objetivo principal es sustanciar el procedimiento de conciliación de trabajadores y patrones en asuntos individuales y colectivos, busca eliminar los rasgos autoritarios para realizar correctamente una conciliación, y que, con anterioridad, no se contaba con el personal capacitado para mediar a las partes en un acuerdo satisfactorio».

Conclusiones

La conciliación siempre ha formado parte fundamental del derecho procesal del trabajo, pero el aumento de la carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha traído rezago importante en la impartición de justicia.

La conciliación constituye una alternativa idónea para una reforma cultural a corto, mediano y largo plazo; el objetivo principal es sustanciar el procedimiento de conciliación de trabajadores y patrones en asuntos individuales y colectivos, busca eliminar los rasgos autoritarios para realizar correctamente una conciliación, y que, con anterioridad, no se contaba con el personal capacitado para mediar a las partes en un acuerdo satisfactorio.

La reforma a la *Ley Federal del Trabajo* publicada el 1 de mayo del 2019 establece nuevas disposiciones en cuanto a la conciliación previa al procedimiento jurisdiccional; ya que con la creación de los centros de Conciliación y Registro laboral, se contará con servidores públicos, cuyas actividades serán regidas por los principios de independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, y cuidará la perspectiva de género, los derechos humanos, la carrera pública, basada en el mérito y vocación de servicio, entre otras.

El Centro contará con un servicio profesional que incorpore la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, así como los mecanismos necesarios de gestión, promoción y compensación orientados a la jerarquización del empleo y la carrera pública, basado en el mérito, el logro de resultados y en los valores de: vocación de servicio,

efectividad, transparencia, eficiencia, cuidado de los recursos, orientación a la ciudadanía, calidad del servicio, probidad, rendición de cuentas, flexibilidad, mérito e idoneidad.

En este nuevo modelo de justicia laboral, los trabajadores deberán acudir a una instancia conciliatoria como requisito previo y necesario para promover el juicio ante la autoridad competente, ya que funciona como medida preventiva, toda vez que previene que el conflicto llegue a la instancia judicial, prolongando el tiempo y afectando la economía antes de alcanzar una resolución, buscando que solo los casos en que sea necesario lleguen a juicio obteniendo así una rápida impartición de justicia; ante la obtención de una solución satisfactoria para las partes, se celebraría un convenio por escrito que debería ratificarse; el convenio que se celebre ante el Centro de Conciliación surtirá efectos legales y sólo podrá impugnarse si contiene condiciones que impliquen renuncia de derechos.

De igual forma se crean Tribunales Laborales Federales y Locales, los cuales dependerán del Poder Judicial de la Federación y del Poder Judicial de las Entidades Federativas que tendrán a cargo la tramitación y resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones. Estos tribunales sustituyen el Arbitraje y deberán iniciar sus funciones en un máximo de tres años en las Entidades Federativas y de cuatro años para los Tribunales

Federales a partir de la publicación del decreto; con esta nueva implementación se crea la independencia del sistema de justicia laboral respecto del Poder Ejecutivo, tal como lo exige la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, nuestra sociedad requiere que la justicia sea impartida por los órganos del Poder Judicial, otorgando mayor certeza al trabajador en su empleo, salario y evitando los abusos en el supuesto ejercicio de sus derechos, trayendo como consecuencia que las violaciones a la legalidad sean sancionadas oportunamente.

Fuentes consultadas

Bibliografía

CARPIZO, H. F. Jorge, *Temas y problemas de la Administración de Justicia en México*, México 1982.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Reseña Histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, libro blanco, México 2006.

Legislación Nacional.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Reglamento del Centro de Mediación y Conciliación del Poder Judicial del Estado de México.