

MASC: FORTALECIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN COMO DESCONGESTIONAMIENTO DE LA JUSTICIA LABORAL

MASC: Strengthening of Conciliation to Unburden Labor Justice

Recepción: 17/08/2019

Aceptado para su publicación: 27/09/2019

MARGARITA DARLENE ROJAS OLVERA*

RESUMEN: El acceso a la justicia es un derecho humano de toda persona, mediante el cual solicita la intervención del Estado para resolver dificultades cotidianas, tales como los conflictos suscitados entre patrones y trabajadores. Constitucionalmente, este acceso y administración de justicia debe cumplir con un fin último: la solución del conflicto, incluso sobre los formalismos existentes mientras se respete la igualdad y debido proceso. Para esta consecución, además de los tradicionales procedimientos jurisdiccionales, el Estado prevé mecanismos alternativos de solución de controversias. Sin duda, los conflictos que pueden presentarse entre trabajadores y patrones, de facto, ya representan un problema; por lo que resulta paradójico que el tratar de resolverlo actualice otro problema, toda vez que en este escenario tienen que lidiar y acertar en la forma y vía de resolución del conflicto. La respuesta tradicional para buscar resolver las diversas clases de problemas ha sido iniciar una acción ante tribunales judiciales. No obstante, en las últimas décadas se advierte un interés creciente en promover y desarrollar mecanismos de solución de conflictos alternos o complementarios al modelo judicial. A partir de la Reforma Constitucional de 24 de febrero de 2017 en materia de justicia laboral, la conciliación como etapa obligatoria prejudicial funge como descongestionador de la justicia laboral al aminorar la carga procesal de los tribunales, reducir el costo y la demora de la solución de conflictos, facilitando así el acceso a la justicia.

PALABRAS CLAVE: Justicia laboral, mecanismos alternativos, acceso a la justicia.

* Licenciada en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México campus Aragón, con mención honorífica. Actualmente se encuentra en proceso de titulación de la Maestría en Derecho laboral en la Escuela Libre de Derecho. Desde el 7 de marzo de 2013 es la Presidenta Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

ABSTRACT: The access to justice is a human right of every person, by which he/she requests the intervention of the State to resolve daily difficulties, such as the conflicts that arise between employers and workers. Constitutionally, the access to and the administration of justice must fulfill an ultimate goal: the solution of a conflict, even if it is about current formalities, as long as they observe a respect of equality and the due processes. To achieve this, in addition to the traditional jurisdictional procedures, the State envisages alternative dispute-resolution mechanisms. Undoubtedly, the conflicts that may arise between workers and employers already represent a de facto problem, and by trying to solve it, paradoxically another problem surges, since in this scenario they must deal with and find the right way to resolve the conflict. The traditional response to seek to solve these various kinds of problems has been to initiate legal proceedings in judicial courts. However, in recent decades there has been a growing interest in promoting and developing conflict resolution mechanisms that can be an alternative or a complement to the judicial model. As of the constitutional reform of February 24, 2017 in the field of labor justice, conciliation, as a mandatory preliminary ruling stage, serves as a relieving factor of labor justice by diminishing the procedural burden of the courts, and reducing the costs and delay of the resolution of disputes, thus facilitating access to justice.

KEY WORDS: Labor justice, alternative mechanisms, access to justice.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. 3. CONCILIACIÓN. 4. CONCLUSIÓN. 5. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

El Derecho es concebido por muchos como un oficio que consiste en que los abogados deben saber en qué libros se debe buscar para encontrar las respuestas a los problemas que les plantean sus clientes, y cuáles libros citarles a los jueces que están decidiendo el destino de sus clientes. Debe corregirse ese error al situar el Derecho en el contexto correcto, es decir, no sólo en el contexto de las ciencias sociales, sino en el de las humanidades en general, reconociendo que la interpretación jurídica es por mucho un arte, valiéndose de todas las tradiciones de las humanidades, tal como sucede con la interpretación literaria, la histórica o la teológica.

Dworkin

1 INTRODUCCIÓN

El acceso a la justicia es un derecho humano que garantiza a una persona el medio por el cual puede solucionar sus dificultades cotidianas en las que se requiere el orden y participación del Estado. De conformidad al

artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos,¹ toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes con el objetivo de ampararse contra los actos que violan sus derechos fundamentales

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que, para la satisfacción de dicha prerrogativa, no basta con la existencia formal de un recurso, sino que este debe ser efectivo; es decir, capaz de producir resultados o respuestas y tener plena eficacia reparatoria ante la violación de derechos alegada. En otras palabras, la obligación a cargo del Estado no se agota con la existencia de un recurso, pues este debe ser idóneo para impugnar la violación y brindar la posibilidad real de interponer un recurso sencillo y rápido que permita alcanzar, en su caso, la protección judicial requerida.

Asimismo, del artículo 17 Constitucional,² párrafos 3ero y 5to, se advierte que el acceso y administración de justicia tiene como objetivo primordial que las autoridades privilegien la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, siempre que no se afecte la igualdad entre las partes o el debido proceso; y para llegar *a ese fin se cuenta con* la posibilidad de acudir a mecanismos alternativos de solución de controversias.

En este orden de ideas, es que el presente ensayo se centra en los medios alternativos de solución de conflictos (MASC), como mecanismos adicionales al debido proceso para la impartición de una justicia; focalizando a la conciliación como el principal descongestionador en la solución de conflictos laborales que enfrenta la realidad mexicana.

2. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Sin duda alguna, cualquier conflicto o controversia que se suscite en el manejo de las relaciones laborales, así como las posibles consecuencias jurídicas derivadas de ellas, es ya de facto un problema. Resulta paradójico, entonces, que el hecho de tratar de resolver problemas de esta

¹ Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969.

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917. Última Reforma publicada el 9 de agosto de 2019.

naturaleza se convierta en uno mayor. El trabajador y patrón que se ve envueltos en estas circunstancias, tiene que lidiar y acertar en la forma y vía de resolución del conflicto.

La respuesta tradicional para buscar resolver las diversas clases de problemas ha sido iniciar una acción ante tribunales judiciales. Esto se debe principalmente a que:

- Es el método con el que la mayoría de los abogados y clientes se sienten más familiarizados.
- Se asume que el litigio es la única forma de “ganar”.

Sin embargo, muchas veces cuando se piensa en tribunales convencionales, pensamos en:

- Saturación de demandas.
- Retardos en la administración de justicia.
- Procedimientos cada vez más largos y difíciles de tramitar.
- Publicidad negativa o daños en la imagen de los involucrados.

Esta patología del litigio afirma Álvarez Trongé:

Tiene como principio el que hemos sido educados para luchar con el adversario, no para resolver conflictos. Esto nos lleva a olvidar los hechos y focalizar en las personas. El objetivo es vencer al adversario, no solucionar el problema creado. Lo que no se logra visualizar todavía con claridad, es que el verdadero adversario de ambas partes es el conflicto creado, el tema en discusión y no la contraparte.³

2.1. Problemas de los sistemas tradicionales de solución de conflictos

Los procesos que actualmente se utilizan para minorar o manejar el conflicto son sistemas diseñados en gran medida para elegir o determina una parte vencedora, mismos que necesitan como consecuencia lógica tener una parte perdedora.

³ Álvarez Trongé, Manuel, *Técnicas de negociación para abogados*, Buenos Aires, Argentina, Albeledo-Perrot, 1996, p. 15.

Desde un punto de vista de negocios, ser victorioso en un litigio puede no ser una victoria, si origina un daño permanente y significativo para las relaciones comerciales, negocios o posibles emprendimientos. En este sentido, estos mecanismos pueden tener consecuencias destructivas y conducir a recriminaciones constantes de las partes perdedoras.

Mediante el método tradicional litigioso para resolver conflictos, puede generarse una puerta revolvete, pues las intrincadas y complejas estrategias que implica el litigio a menudo inhiben que concluya, es decir, mantienen a los conflictos como no resueltos.

Ahora bien, no debe obviarse que para que un conflicto sea neutralizado, debe ser resuelto, más que simplemente concluido. Pues, sin una solución, las hostilidades y recriminaciones se pueden perpetuar indefinidamente.

Por lo tanto, se necesita un sistema que pueda:

- Abarcar todos los puntos de vista presentados.
- Identificar fortalezas y debilidades de todas las posiciones.
- Diluir las tensiones entre las partes en contienda.
- Que pueda liberarla de la rigidez de sus posiciones y justificaciones
- Enfocarlas en como eliminar la situación de contendientes, en una forma que no genere represalias o venganzas.
- Funcionar rápidamente para diluir la tensión y facilitar el mantenimiento de la fuente de empleo.

2.2. Medios alternativos de solución de conflictos

En las últimas décadas se advierte un interés creciente en promover y desarrollar mecanismos de solución de conflictos alternos o complementarios al modelo judicial ya existente; y la materia laboral no es la excepción. Este impulso busca lograr que la sociedad en general los utilice en su beneficio, esto es crear una cultura de su uso.

De conformidad con Néstor de Buen, quien a su vez se basa en otros doctrinarios, los medios de solución de los conflictos laborales podrían clasificarse del siguiente modo:

- a) Solución directa entre las partes: pago, transacción y convenio.
- b) Solución con intervención de terceros: gestión, conciliación, mediación, arbitraje voluntario y forzoso, así como la negociación.
- c) Solución mediante juicio.

Así, los objetivos de los MASC son:

- a) Aminorar la carga procesal de los tribunales, así como también reducir el costo y la demora de la solución de conflictos.
- b) Aumentar la participación de la comunidad en los procesos de solución de conflictos.
- c) Facilitar el acceso a la justicia.
- d) Proporcionar a la sociedad una forma más eficiente de solución a disputas.

A su vez, dentro de sus ventajas al aplicarse, se considera que:

- a) Son rápidos: en el sentido que los problemas pueden ser resueltos en breves días.
- b) Son confidenciales: las audiencias son reservadas, es decir, cerradas y carácter confidencial, no se transcriben en un expediente que puede filtrarse a medios de comunicación.
- c) Son informales: los procedimientos son fundamentalmente informales, no requieren un exhausto uso de formulismos.
- d) Son económicos: si se compara con el costo de llevar un proceso judicial (honorarios profesionales).
- e) Son justas: en el sentido de que ambas partes salen ganadoras, beneficiadas con el acuerdo al que hayan arribado.
- f) Son exitosos: una vez implementados sus resultados son inmediatos.

Los MASC más utilizados son la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje.

- a) La negociación es una institución que persigue establecer una relación más deseable para ambas partes a través del intercambio, trueque y compromiso de derechos, sean estos legales, económicos o psicológicos, siendo sus objetivos más importantes:

- Lograr un nuevo orden de relaciones donde antes no existían.
 - Modificar un conjunto de relaciones existentes por otras más convenientes para una de las partes o para ambas.
- b) La mediación consiste en ayudar a las partes a generar sus propias soluciones para resolver el conflicto. El mediador dirige el proceso, pero no sugiere fórmulas de la solución. Las partes deciden completamente el contenido del acuerdo.
- El mediador ayuda a las partes, que asisten voluntariamente a aislar los problemas, a entender los puntos de vista de ambos y a explorar posibles soluciones. El mediador hace posible que cada uno sea escuchado completamente y crea una atmósfera propicia para que las partes se sientan cómodas hablando entre sí.
- c) La conciliación es una institución que persigue acercar a las partes en conflicto para atenuar sus divergencias; pretende con su participación propiciar el diálogo para que las partes, a través de él, hallen una solución final a sus diferencias.
- El conciliador, para lograr ello, tiene que tener una adecuada capacitación, tener una intuición psicológica para conocer la aprehensión de las conductas conflictivas, debe tener juicio y decisión para brindar los aportes a cada una de las partes en el momento más oportuno, pues su intención será permanentemente dirigida para que el conflicto logre una solución final.
- d) El arbitraje es un sistema de solución de conflictos en el que la voluntad de las partes se somete a la voluntad de un tercero.
- En el fondo del arbitraje existe un pacto o convenio entre los litigantes, en el sentido de que se someterán sus voluntades a la convicción y al pronunciamiento del tercero, con el compromiso de cumplir lo que por él se decida.
 - En el arbitraje un tercero resuelve la controversia, su pronunciamiento no puede ser discutido por las partes. El tercero es elegido por las partes.

El arbitraje es utilizado cuando:

- a. No hay acuerdo en cuanto a los hechos.

b. No hay acuerdo en cuanto a la ley aplicable.

Al respecto, el artículo 2do, primer párrafo, de la LFT señala: “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”. Para conseguir ese equilibrio existen organismos administrativos y jurisdiccionales, que tienen la calidad de terceros y pueden participar de formas diversas. Si los interesados lo deciden, pueden designar conciliadores, mediadores o árbitros.

En la instancia previa o simultánea al litigio ante tribunales, procede la intervención de organismos de conciliación. Si los conflictos se resuelven a través de un proceso, debe mediar un laudo o una sentencia dictada por árbitros o juzgadores.

Así, los MASC están diseñados para ajustarse a las necesidades de las partes y al tipo de controversia que presenten. Por lo tanto, es importante identificar los factores y características particulares de cada caso para decidir cuál método es el adecuado.

Asimismo, es importante considerar que, dependiendo del resultado que se busque, es el método para resolver la controversia:

- Conservar una relación en marcha.
- Solución privada de ganar / perder.
- Necesidad de una sentencia judicial.

a) Legislación sobre los MASC

En 2008, fue creada la reforma en materia penal que introdujo la figura de los MASC al ordenamiento constitucional en su artículo 17. Los beneficios de los MASC son depurar la impartición de justicia, crear un procedimiento donde las partes son las únicas involucradas y respetar las voluntades de los interesados. En un inicio, dichos mecanismos estaban enfocados a la materia penal, no obstante, los diversos beneficios que trae consigo dicha figura, ocasionaron su inclusión en otras ramas del Derecho como civil, laboral y mercantil. En la actualidad, se ha buscado homologar la manera en que operan los MASC para ramas ajenas al Derecho Penal, bajo una misma ley aplicable en toda la República mexicana.

Así, el sistema jurídico mexicano tiene, por una parte, la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Pe-

nal de 29 de diciembre de 2014; y por la otra, la iniciativa de Ley General de Medios Alternativos de Solución de Controversias de 5 de diciembre de 2017.

El 26 abril de 2018 la Cámara de Diputados aprobó el dictamen que expide la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, la cual permitirá un efectivo acceso a la justicia para todas las personas, especialmente para grupos más desprotegidos o en situación de discriminación, en la que se establece un vínculo importante con los principios de no confrontación, autogestión y protagonismo ciudadano en el tratamiento de la conflictividad. De igual manera, está orientada a solucionar problemas que alientan y generan desconfianza en las instituciones.

Consecuentemente, podrán atenderse problemas como falta de confianza en instituciones e impartición de justicia que se extiende a las autoridades, y a quienes intervienen en procedimientos jurisdiccionales, lo que impide una sólida cultura de la legalidad.

Entre otros beneficios, la ley establece que la controversia podrá resolverse mediante un mecanismo alternativo en el que los jueces exhorten a las partes, antes de la primera audiencia, a que acudan a una sesión informativa con un facilitador público o privado para que evalúen la posibilidad de resolver la controversia a través de dicho procedimiento.

Por último, el 30 de abril de 2018, se turnó la iniciativa a las Comisiones de Justicia y Estudios legislativos, ambas de la Cámara de Senadores y permaneciendo en estudio hasta el momento.

3 CONCILIACIÓN

En el caso de la justicia laboral mediante los Diálogos por la Justicia Cotidiana de 2015 es que comenzó a identificarse y delimitarse los elementos que la inhibían, advirtiendo, entre otros:

- a) El desaprovechamiento de la conciliación.
- b) La falta de modernización y agilización de procedimientos mediante el uso adecuado de tecnologías de información.
- c) La real independencia de las Juntas.

- d) El retraso en la práctica de notificaciones y exhortos.
- e) Las excesivas cargas de trabajo por asuntos que no son propios de su competencia laboral originaria.

Por lo tanto, es a partir de estos diálogos que se ultimó actualizar las disposiciones que rigen los procedimientos de carácter laboral; toda vez que, por una parte, resultaban inadecuadas respecto a la realidad de las relaciones laborales; y, por otra, no habían cumplido por completo su cometido, de manera que resultó necesario rediseñar, abundar y precisar los preceptos de esos cuerpos normativos, para lograr su eficaz cumplimiento.

Consecuentemente, lo que inició como un diagnóstico concluyó en la Reforma Constitucional de 24 de febrero de 2017,⁴ que sentó las directrices para una transformación sustancial en las relaciones de trabajo al determinar, entre otros puntos, la supresión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quedando la resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, así como una instancia conciliadora previa a los tribunales laborales.

Sobre este último punto, de lo que interesa, la reforma constitucional replanteo la función conciliatoria para que constituya una instancia prejudicial, a la cual deberán acudir trabajadores y patrones. Se describió el nuevo procedimiento que deberá observarse en la instancia conciliatoria, de manera que resulte eficaz para las partes; se propuso que esta etapa constara de una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita y que las subsecuentes audiencias de conciliación solo se realizaran con el acuerdo de las partes, en la fecha que determinaran de común acuerdo.

Asimismo, ya en la reforma a la Ley Federal del Trabajo⁵ (LFT) en su artículo 684-E, se blindó el ejercicio de la conciliación al garantizar que

⁴ Secretaría de Gobernación, “Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral”, en *DOF*, 24 de febrero de 2017, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

⁵ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1917. Última Reforma publicada el 2 de julio de 2019.

las partes en conflicto se encuentren debidamente citadas para la celebración de la audiencia conciliatoria, así como la posibilidad establecer sanciones, por su no presentación.

Con lo anterior, se busca que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral se concentren en las tareas jurisdiccionales. En tanto, la función conciliatoria estará a cargo de centros de conciliación especializada e imparcial.

Así, las condiciones o presupuestos para que opere la conciliación son:

- a) Existencia de un conflicto: toda conciliación supone la existencia de un conflicto real o aparente.
- b) Existencia de las partes contendientes: la conciliación es un modo bilateral para abordar el conflicto y tratar de resolverlo; para ello debe haber diálogo, y que el conciliador proponga un arreglo para que las partes lo acepten.
- c) Legitimación de las partes, capacidad y personalidad: quiere decir que los derechos que se reclamen las partes pertenezcan real y jurídicamente a cada una de ellas.
- d) Que el derecho a deducir no hay sido declarado procedente o improcedente. Normalmente, la legislación adjetiva señala una etapa conciliatoria obligatoria en los procedimientos; la conciliación debe intentarse en cualquier etapa, siempre que el derecho reclamado no haya sido declara procedente o improcedente mediante sentencia o laudo.

3.1. Principios que rigen la conciliación

Ahora bien, debe puntualizarse que, si bien es cierto que en la conciliación no existe un proceso riguroso a seguir como en un proceso judicial, existen procedimientos flexibles que buscan hacer sentir cómodas a las partes, regidos por una serie de principios en los cuales el conciliador tiene la obligación de velar por su cabal cumplimiento.

Es por ello que, la importancia de los principios de la conciliación como un método alternativo de solución de conflictos es fundamental, toda vez que son precisamente sus características las que hacen la diferencia con un método adversarial.

a) Principio de voluntariedad

El principio de voluntariedad es la pieza clave para el procedimiento conciliatorio, toda vez que es necesaria la voluntad de las partes para someterse a este medio de solución, entendiéndose que debe ser por su propia decisión y no porque exista una obligación o imposición.

Ante la ausencia de la voluntad resulta inimaginable que pueda caber la aplicación de algún mecanismo para solucionar conflictos, a pesar de que, en la actual LFT, ya es un requisito *sine quan non* para acudir a la contienda jurisdiccional.

b) Principio de buena fe

Este principio se traduce en que el comportamiento de las partes en todo el procedimiento conciliatorio debe ser de manera honesta y leal para que el objetivo de la construcción de acuerdos pueda ser cumplido.

Las partes deben abstenerse de engañar; pues, si resultare un acuerdo fruto del mismo, se desviaría del objeto que tiene la conciliación, donde no solo se busca el acuerdo de las partes sino el restablecimiento de la paz social.

Cuando el conciliador tenga duda de la viabilidad de un acuerdo, tiene conocimiento o al menos un indicio de que está basado en información falsa o de mala fe, deberá recomendar a los conciliantes que se apoyen en expertos de la materia relacionada con dicho acuerdo antes de finalizarlo, y cuidar que tal intervención no perjudique o entorpezca el procedimiento de conciliación. Esto, en cumplimiento a los artículos 684-F⁶ y

⁶ 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 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

684-H⁷ de la LFT que determina las obligaciones, atribuciones y desempeño de los mismos.

c) Principio de neutralidad

Se refiere a la postura y mentalidad, está dirigido exclusivamente al conciliador, que debe mantener en todo momento y no ceder a sus propias inclinaciones o preferencias, libre de estereotipos, de emitir juicios u opiniones sobre los asuntos tratados, no mezclar sus posturas o consideraciones subjetivas con la de las partes para mantenerse incólume ante cualquier opinión o actitud de los conciliados.

Ser neutral implica también la ausencia de relación alguna (económica, emocional, asociativa o de autoridad) entre el conciliador y cualquiera de las partes de una disputa. Cualquier vínculo de este tipo podría afectar la neutralidad aparente o real del conciliador en el cumplimiento de sus deberes. Si el conciliador o alguna de las partes consideran que los antecedentes del conciliador permiten cierta posibilidad de modificar tendenciosamente su actuación, debe descalificarse él mismo apartándose de la tarea conciliatoria.

d) Principio de imparcialidad

Es aquel principio inherente al desarrollo del proceso de conciliación; a diferencia del principio de neutralidad, será importante manifestar al

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.

⁷ 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.

inicio de todo proceso conciliatorio y hacer del conocimiento de las partes que el facilitador que interviene para la solución del conflicto no tiene un interés diferente al de coadyuvar a que los involucrados construyan, a través del diálogo y la comunicación efectiva, una solución que pueda derivar en la terminación de un juicio.

e) Principio de equidad

La equidad debe ser concebida como el respeto del sentido de la justicia aplicada al caso particular, materia de conciliación. El conciliador está obligado a generar condiciones de igualdad para que los conciliantes puedan lograr acuerdos mutuamente beneficiosos.

En este orden de ideas, debemos entender que la equidad en la conciliación significa que quien quiere conciliar debe entender que la manera más efectiva y justa de resolver los conflictos es aquella en que una parte reconoce el interés de la otra y a partir de allí busca una solución al problema existente.

De este modo, el acuerdo al que arribe el conciliador debe aparecer como justo y equitativo a los ojos de todas las partes. La responsabilidad del conciliador frente a las partes consiste en ayudarlas a obtener este tipo de arreglo.

f) Principio de confidencialidad

La información derivada del procedimiento conciliatorio es confidencial y no debe ser revelada a persona ajena a la conciliación, sin el consentimiento de quien proporcionó dicha información. La confidencialidad involucra al conciliador, a las partes, así como a toda persona que participe en el procedimiento conciliatorio.

Este principio es plasmado en el artículo 684-C de la Ley Federal del Trabajo, al establecer en su párrafo segundo y tercero que:

Los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial. La información aportada por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la constancia de no conciliación y, en su caso, el convenio de conciliación que se celebre, en cuyo supuesto el Centro de Conciliación deberá remitir en forma electrónica al Tribunal que corresponda los documentos referidos, mismos que deberán contener los nombres y domicilios aportados por las partes,

acompañando las constancias relativas a la notificación de la parte citada que haya realizado la Autoridad Conciliadora y los buzones electrónicos asignados.⁸

El tratamiento de los datos proporcionados por los interesados estará sujeto a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados⁹ y a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

g) Principio de economía

El principio de economía está orientado a que las partes ahorren tiempo y costos que les demandaría involucrarse en un proceso judicial. Consistente en que, para la rápida e imparcial prosecución y resolución del procedimiento conciliatorio, deben adaptarse los medios técnicos, logísticos y humanos más eficientes, evitando la dilación innecesaria, los trámites superfluos y redundantes; todo ello en beneficio de una pronta y mejor solución del conflicto.

Al respecto, y en aras de que este mecanismo tenga un periodo cierto de realización, la LFT determina que el citado procedimiento no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales y que la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que sus actuaciones se ajusten a dicho plazo.

3.2. Conciliación y Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

En el área de la conciliación, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX ha impulsado notoriamente su desarrollo. En 2013 solo contaba con 7 conciliadores de tiempo completo para 20 Juntas Especiales; actualmente cuenta con 28, y todos y cada uno de ellos con certificación. Esto, toda vez que la conciliación representa un 30% de conflictos solucionados por este medio.

⁸ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

⁹ Ley general de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 26 de enero de 2017.

En lo que va del año 2019, se han concluido 9,017 conflictos individuales por este medio, de las 19,579, que se iniciaron; lo que representa un 46%, no obstante, la conciliación dado su carácter puede ser realizada durante todo el procedimiento. Por lo que la citada cifra incluye no solo conflictos iniciados este año, sino también aquellos que continúan en proceso.

Sin embargo, aunque este esfuerzo tiene efectos significativos, no podemos olvidar que la conciliación es voluntaria; por lo que no es suficiente tener más conciliadores, sino mejorar las herramientas con las que trabajan, es decir, también es necesario mejorar los mecanismos que pueden convencer a las partes para que negocien.

En este sentido, en la Junta se ha buscado una política para proporcionar información a las partes que podría aumentar sus incentivos para negociar un acuerdo a sus demandas, como lo es calcular el valor de cada juicio previo a su inicio.

4. CONCLUSIÓN

El uso de medios alternativos de solución de conflictos como herramientas de solución tienen un grado casi absoluto de cumplimiento, pues lo convenido por las partes expresa realmente su voluntad y de ahí el compromiso en satisfacer las obligaciones adquiridas. Resulta también un medio expedito para dirimir las diferencias entre trabajadores y patrones.

Como fue enunciado, para que un conflicto sea neutralizado, debe ser resuelto, más que simplemente concluido, situación que se obtiene mediante la conclusión de un conflicto mediante una conciliación en la que el objetivo es solucionar el problema y no únicamente vencer a la contraparte como fin último.

Si bien la reforma constitucional obligó a crear una instancia pre-judicial encargada de la conciliación como requisito para instaurar un procedimiento laboral, no menos lo es que dicha función no puede ser olvidada por las autoridades jurisdiccionales durante el desarrollo del procedimiento dirimido ante ellos; ni tampoco lo es que ambas autoridades realizan sus funciones de manera aislada.

5. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

Bibliografía

- Álvarez Trongé, Manuel, *Técnicas de negociación para abogados*, Buenos Aires, Argentina, Albeledo-Perrot, 1996.
- Cornelio Landero, Eglá, *Mediación, Mecanismo para la solución de conflictos laborales en México, horizontalidad de la justicia*, Ciudad de México, Porrúa, 2017.
- Fierro Ferráez, Ana Elena, *Manejo de conflictos y mediación*, Ciudad de México, Oxford, CIDE, 2010.
- Peña González, Oscar, *Mediación y Conciliación extrajudicial, Medios alternos de solución de conflictos, Teoría y práctica*, Ciudad de México, Flores, 2017.

Documentos publicados en Internet

- Secretaría de Gobernación, “Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral”, en *DOF*, 24 de febrero de 2017, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

Legislación

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917. Última Reforma publicada el 9 de agosto de 2019.
- Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1917. Última Reforma publicada el 2 de julio de 2019.
- Ley general de protección de datos personales en posesión de sujetos obligados, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 26 de enero de 2017.
- Ley nacional de mecanismos alternativos de solución de controversias en materia penal, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 2014.

Convenios y tratados internacionales

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969.

Otros documentos

- Discurso inédito impartido por Ronald Dworkin al recibir el premio internacional Ludvig Holberg, el 28 de noviembre del 2007.

Iniciativa del Ejecutivo Federal. Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal. Gaceta No. 96 Cámara de Senadores. México 2014.