

CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORAL

Labor Conciliation and Mediation

Recepción: 12/08/2019

Aceptado para su publicación: 30/09/2019

PASCUAL HERNÁNDEZ MERGOLDD*

RESUMEN: A partir de la Reforma del 2017 en materia de conciliación, se beneficiará a trabajadores y patrones. El nuevo procedimiento laboral iniciará con una instancia obligatoria de conciliación. La adopción de un modelo de conciliación laboral eficiente requiere que el procedimiento de conciliación laboral se defina en la Ley de forma precisa y se determinen las características mínimas de capacitación, certificación, supervisión, verificación y evaluación de los conciliadores. Se propone la inclusión de la figura del conciliador laboral independiente, para propiciar la suficiencia de coberturas de los servicios de conciliación laboral. Se incluye propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo. Se explica la conveniencia de la adopción de la mediación laboral.

PALABRAS CLAVE: Reforma en materia laboral, conciliación laboral, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

ABSTRACT: As of the 2017 reform, conciliation will benefit both workers and employers. The new labor procedure will begin with a compulsory stage of mediation. The adoption of an efficient labor-conciliation model requires that this procedure be precisely defined within the law and that the minimum characteristics of training, certification, supervision, verification and evaluation of the conciliators be determined. We propose the inclusion of an independent labor conciliator in

* Abogado licenciado en Derecho egresado de la Universidad Metropolitana y maestro en Gestión y Resolución de Conflictos: Mediación, por Universidad de Barcelona. En el Gobierno Federal fue consejero agrario y jefe de Acuerdos Presidenciales de la Secretaría de la Reforma Agraria y director de Legislación de la Secretaría de Salud; en el Gobierno del Estado de Guerrero, secretario de Desarrollo Social y secretario de Desarrollo Administrativo y Control Gubernamental, entre otros. Ha sido director general del Centro de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, secretario técnico y prosecretario del Infonavit. Ha sido catedrático o conferencista en instituciones tales como ITAM; Universidad de Barcelona, España; Universidad de Bérgamo, Italia; Universidad Nacional Autónoma de México; Instituto Nacional de Administración Pública, y Universidad Autónoma Metropolitana. Es autor de *Hacia un Sistema Mexicano de Mediación (evolución del marco normativo)* y es mediador privado certificado.

order to promote the sufficiency of coverage of the conciliation services. A proposal of amendments to the Federal Labor Law is included. The convenience of adopting labor mediation is explained.

KEY WORDS: Labor law reform, labor conciliation, Federal Center of Conciliation and Labor Registry.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL. 3. PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 4. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

En la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 se previó la conciliación, y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se adoptó, en el artículo 123, la conciliación en materia laboral; con esa disposición de avanzada, se hizo del Derecho Laboral una institución novedosa a nivel mundial. A partir de la reforma del 2017, habrá de fortalecerse en beneficio de trabajadores y patrones.

La conciliación es todavía, junto con el arbitraje, el procedimiento alternativo más conocido en el Derecho mexicano, particularmente en el ámbito laboral. Lamentablemente debemos reconocer que la conciliación laboral no pasó de ser un trámite carente de las características del procedimiento de conciliación y que por excepción ha existido personal calificado para atender las conciliaciones laborales.

2. LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL

Conforme a la fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional, reformado en 2017,¹ para resolver las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones, antes de acudir a los tribunales laborales, estos deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. Esto significa que el nuevo procedimiento laboral iniciará con una instancia obligatoria de conciliación, de tal suerte que la no sumisión a esta ins-

¹ 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.

tancia implica la pérdida del derecho de acción ante los tribunales laborales, porque “para admitir a trámite la demanda, la parte actora debe acompañar necesariamente la constancia que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación sin acuerdo entre las partes”, entre otros requisitos.

Un procedimiento conciliatorio impuesto como obligación procesal implica la existencia de personal capacitado para tal efecto; la existencia de un procedimiento formal de conciliación; y el establecimiento de reglas mínimas que deban cubrirse por parte del conciliador para, entre otras, analizar las razones que sustentan las demandas obreras y las excepciones patronales, pues de otra manera no habría forma de ofrecer términos de conciliación.

En torno al importante tema que es la conciliación laboral que nos ocupa, la Ley Federal del Trabajo,² reformada el 2 de julio de 2019, solo define la estructura y principales funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los Centros de Conciliación locales.

Sin duda, es de la mayor importancia aprovechar la oportunidad histórica de modernizar y consolidar la conciliación laboral, instituida hace más de un siglo en nuestra Constitución. Para lograr que la conciliación laboral efectivamente se transforme en una estrategia que reduzca la judicialización de los conflictos y fortalezca el cumplimiento de los convenios emanados de las partes, resulta conveniente que también se defina en la Ley el procedimiento de conciliación laboral de forma precisa, su necesario proceso y los conocimientos y las técnicas que la hagan asimilable, transmisible, evaluable y, por ende, legítima. De tal suerte que, oriente el modelo de gestión de las diferencias o los conflictos laborales, individuales y colectivos, dando el protagonismo a las partes implicadas.

Así mismo, es fundamental que en la Ley se determinen las características mínimas de capacitación, certificación, supervisión, verificación y evaluación de los conciliadores. Así mismo, fijar las normas básicas que los conciliadores habrán de seguir para cumplir con los requisitos de calidad y excelencia del servicio.

² Ley Federal del Trabajo, publica en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1970. Última Reforma publicada el 2 de julio de 2019.

Para evitar cuellos de botella que retrasarían de manera inconveniente la celebración de la primera sesión de carácter obligatorio y, en su caso, las siguientes que se desarrollen en los asuntos que así lo ameriten, será indispensable contar con una cobertura suficiente de los servicios de conciliación laboral que las cargas de trabajo requerirán.

Es de la mayor relevancia tomar en cuenta que difícilmente, tanto el Centro de Conciliación y Registro Laboral como en los Centros de Conciliación locales, no podrán contar con sendas plantillas suficientes de conciliadores públicos, debido a la limitada disponibilidad de recursos fiscales, limitación que suele ser mayor en los presupuestos locales. Ello, combinado con el cúmulo de asuntos que habrán de atender los referidos Centros de Conciliación, pone en riesgo que los servicios de conciliación se transformen en cuellos de botella que retrasarán, de manera inconveniente, las acciones de conciliación, particularmente la celebración de la primera sesión de carácter obligatorio a que se refiere la fracción XX del Artículo 123, apartado A, Constitucional, con lo que se propiciaría, en muchos casos, que los conflictos laborales escalen a niveles más complejos.

El aprovechamiento eficiente de la conciliación laboral, que debe permitir el ahorro de tiempo, desgaste personal y dinero, requiere de la adopción de un modelo para lograr una cobertura suficiente, tanto en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como en los Centros de Conciliación locales. El modelo que resulta más viable es la inclusión de la figura del conciliador laboral independiente, de tal suerte que se aproveche la participación de profesionales particulares en la prestación del servicio de conciliación laboral.

Para el diseño e implantación de la figura del conciliador laboral independiente que se propone, conviene tomar en cuenta el modelo de mediación privada que se diseñó, reguló y aplica el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, ahora Ciudad de México. Constituye un régimen de descentralización por colaboración, en el que el Tribunal Superior de Justicia autoriza a profesionales que reúnen determinados requisitos, sujetos a una preparación técnica especializada, para que ofrezcan y proporcionen servicios de mediación en el proceso de solución de controversias, bajo la supervisión del propio órgano judicial.

Este modelo, que se utiliza exitosamente desde 2009, es el más avanzado y sólido. Es reconocido no solo a nivel nacional sino en otras latitudes, se

rige por diversas disposiciones de carácter legal y administrativo y cuenta con el reconocimiento de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con la recomendación de que se replique en todo el país ³.

3. PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Por lo expuesto, se propone la modificación a diversos artículos de los capítulos IX Bis y IX TER de la Ley Federal del Trabajo, reformada el 1º de mayo de 2019, para dar cumplimiento a la nueva fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional, que se refiere a la conciliación laboral, así como a la creación de Centros de Conciliación en las entidades federativas y en el orden federal.

Cuadro 1. Propuesta de reforma a la Ley federal del trabajo.

CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
<p>Artículo 590-A.- Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:</p> <p>I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123constitucional;</p> <p>II. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123constitucional;</p>	<p>Artículo 590-A. Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:</p> <p>I. y II. (<i>omissis</i>)</p>

³ Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Palabras pronunciadas en la sede del TSJDF, México, 7 de octubre de 2010.

<p style="text-align: center;">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>
<p>III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;</p>	<p>III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de circunstancias a su personal <i>y a quienes sean certificados como conciliadores laborales independientes;</i></p>
<p>IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y</p>	<p>IV. Establecer <i>y aplicar la norma técnica de competencias laborales del conciliador laboral que defina con precisión las características mínimas de capacitación, certificación, supervisión, verificación y evaluación de los conciliadores, y</i></p>
<p>V. Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven.</p>	<p>V. <i>(omissis)</i></p>
<p>Artículo 590-B.- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se constituirá y funcionará de conformidad con los siguientes lineamientos: Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el Órgano de Gobierno. Tendrá 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, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que</p>	<p>590-B. <i>(omissis)</i></p>

CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
<p>deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales, conforme lo establece el párrafo quinto de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>	<p>Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los tribunales laborales, conforme lo establece el párrafo XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p><i>Las etapas mínimas del procedimiento de conciliación serán las siguientes:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>a. Sesión Informativa;</i> <i>b. Encuentro entre el conciliador y el trabajador o trabajadores y el patrón;</i> <i>c. Firma del acuerdo por el que las partes deciden someterse al procedimiento y de las reglas del procedimiento y del convenio de confidencialidad;</i> <i>d. Análisis del conflicto;</i> <i>e. Construcción de soluciones, y</i> <i>f. Final, en la que se revisarán los posibles acuerdos y se elaborará y firmará el convenio, en su caso.</i> <p><i>En cualquier momento del procedimiento, el conciliador podrá proponer soluciones a las mismas con la finalidad de construir una solución satisfactoria para ambas partes. En el caso de que no se llegue a encontrar solución al conflicto, se expedirá constancia de haber asistido a la sesión obligatoria.</i></p>

<p style="text-align: center;">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>
<p>Además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.</p> <p>El titular del organismo será su Director General. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado, quien además de lo previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución, deberá cumplir con los requisitos que establezca la Ley de la materia.</p>	<p>Además, será competente para (<i>omissis</i>)</p>
<p>Artículo 590-C.- El Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tendrá las facultades siguientes:</p> <p>I. Celebrar actos y otorgar toda clase de documentos inherentes al objeto del Organismo;</p> <p>II. Tener la representación legal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como ejercer facultades de dominio, administración, y pleitos y cobranzas, con apego a la Ley y el estatuto orgánico;</p> <p>III. Otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial. Para el otorgamiento y validez de estos poderes, bastará la comunicación</p>	<p>Artículo 590-C.- (<i>omissis</i>)</p>

CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
<p>oficial que se expida al mandatario por el Director General. Los poderes generales para surtir efectos frente a terceros deberán inscribirse en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio en cada Entidad Federativa y Ciudad de México;</p> <p>IV. Sustituir y revocar poderes generales o especiales;</p> <p>V. Previa autorización de la Junta de Gobierno, instalar las Delegaciones u oficinas estatales o regionales, que sean necesarias para el cabal y oportuno cumplimiento de las atribuciones del Organismo Público Descentralizado;</p> <p>VI. Las demás que se requieran para el adecuado funcionamiento del Organismo, sin contravenir la Ley y el estatuto orgánico, y</p> <p>VII. Las demás que se deriven de la presente Ley, el estatuto orgánico y demás disposiciones legales aplicables. El Director General ejercerá las facultades a que se refieren las fracciones I, II y III bajo su responsabilidad y dentro de las limitaciones que señale el estatuto orgánico que autorice la Junta de Gobierno.</p>	
<p>Artículo 590-D.- La Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estará conformada por:</p> <p>a) El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como miembro propietario o su suplente, quien fungirá como Presidente de dicha Junta de Gobierno;</p>	<p>590-D. (<i>omissis</i>)</p> <p>a) - e) (<i>omissis</i>)</p>

<p align="center">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>	<p align="center">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>
<p>b) El titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como miembro propietario o su suplente;</p> <p>c) El titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales como miembro propietario o su suplente;</p> <p>d) El Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía como miembro propietario o su suplente, y</p> <p>e) El Presidente del Instituto Nacional Electoral como miembro propietario o su suplente.</p> <p>Los suplentes serán designados por los miembros propietarios y deberán tener una jerarquía inmediata inferior a dichos propietarios en la dependencia u organismo público de que se trate.</p> <p>Sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros y siempre que se encuentre presente el que represente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las decisiones de la Junta de Gobierno se tomarán por mayoría de votos de quienes concurran a sus sesiones, en caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.</p> <p>Para el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones a cargo del Organismo establecidas en esta Ley, la Junta de Gobierno se reunirá con la periodicidad que se señale en el Estatuto orgánico sin que pueda ser menor de cuatro veces al año.</p>	

<p style="text-align: center;">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>
<p>La Junta de Gobierno podrá acordar la realización de todas las operaciones inherentes al objeto de la entidad con sujeción a las disposiciones de esta Ley, y salvo aquellas facultades a que se contrae el artículo 58 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, podrá delegar discrecionalmente sus facultades en el Director General. La Junta de Gobierno tendrá las siguientes atribuciones indelegables:</p> <p>I. Establecer en congruencia con los programas sectoriales, las políticas generales y definir las prioridades a las que deberá sujetarse el Organismo relativas a la prestación de los servicios públicos que le corresponden en los términos de la presente Ley, sobre productividad, finanzas, investigación, desarrollo tecnológico y administración general;</p> <p>II. Aprobar los programas y presupuestos del Organismo, así como sus modificaciones, en los términos de la legislación aplicable. En lo tocante a los presupuestos y a los programas financieros, con excepción de aquellos incluidos en el Presupuesto de Egresos Anual de la Federación, bastará con la aprobación de la propia Junta de Gobierno;</p> <p>III. Expedir las normas o bases generales con arreglo a las cuales, cuando fuere necesario, el Director General pueda disponer de los activos fijos de la entidad que no correspondan a las operaciones propias del objeto de la misma;</p>	<p>La Junta de Gobierno tendrá las siguientes atribuciones indelegables:</p> <p>I. a IV. (omissis)</p>

<p style="text-align: center;">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p>
<p>IV. Aprobar anualmente previo informe de los comisarios, y dictamen de los auditores externos, los estados financieros del Organismo y autorizar la publicación de los mismos;</p>	
<p>V. Aprobar la estructura básica de la organización del Organismo, y las modificaciones que procedan a la misma. Aprobar en su caso, el estatuto orgánico de dicho organismo, bajo los siguientes criterios:</p> <p>a) En la estructura básica del Organismo, deberá contemplar la instalación y funcionamiento de las Delegaciones del mismo en todas las entidades federativas, excepto en la Ciudad de México, en razón de que tiene establecida su Matriz y domicilio legal principal en dicha ciudad;</p> <p>b) Deberá contar con el personal suficiente y adecuado, así como de una Oficina Especializada de Asesoría a los o las trabajadoras para que los asista en la conciliación;</p>	<p>V. Aprobar la estructura básica del Organismo, y las modificaciones que procedan a la misma. Aprobar en su caso el estatuto orgánico del Centro, bajo los siguientes criterios:</p> <p>a) y b) (<i>omissis</i>)</p>
<p>VI. Nombrar y remover a propuesta del Director General, a los servidores públicos del organismo que ocupen cargos con las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél, aprobar la fijación de sus sueldos y prestaciones, conforme a las disposiciones legales, presupuestales y administrativas correspondientes;</p> <p>VII. Nombrar y remover a propuesta de su Presidente, entre personas</p>	<p><i>c) Autorizar la norma técnica de competencias laborales del conciliador laboral a que se refiere la fracción IV del artículo 590-A., a propuesta del Director General, y conocer la relación de los conciliadores laborales adscritos al Centro y de los profesionales independientes que hayan satisfecho los requisitos y sean certificados como conciliadores laborales.</i></p> <p>VI. a IX. (<i>omissis</i>)</p>

CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	CAPITULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
<p>ajenas a la entidad, al Secretario quien podrá ser miembro o no del mismo; así como designar o remover a propuesta del Director General de la entidad al Prosecretario de la citada Junta Directiva, quien podrá ser o no miembro de dicho órgano o de la entidad;</p> <p>VIII. Analizar y aprobar en su caso, los informes periódicos que rinda el Director General con la intervención que corresponda a los Comisarios, y</p> <p>IX. Las demás facultades expresamente establecidas en la presente Ley.</p>	

CAPITULO IX TER De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México	CAPITULO IX TER De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México
<p>Artículo 590-E.- Corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones:</p>	<p>Artículo 590-E. <i>(omissis)</i></p>
<p>I. Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional;</p>	<p>I. Realizar en materia laboral la función conciliatoria a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>
<p>II. Poner en práctica el Servicio Profesional de Carrera a que se refiere el numeral tres del artículo 590-A;</p>	<p>II. Poner en práctica, en su esfera de competencia, el Servicio Profesional de Carrera a que se refiere la fracción III del artículo 590-A;</p>
<p>III. Capacitar y profesionalizarlo para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior, y</p>	<p>III. <i>Establecer y aplicar la norma técnica de competencias laborales del conciliador laboral que defina con precisión</i></p>

<p style="text-align: center;">CAPITULO IX TER De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO IX TER De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México</p>
	<p><i>las características mínimas de capacitación, certificación, supervisión, verificación y evaluación de los conciliadores, para la realización de las funciones de conciliación laboral, y</i></p>
<p>IV. Las demás que de esta Ley y su normatividad aplicable se deriven.</p>	<p>IV. (omissis)</p>
<p>Artículo 590-F.- Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales, con base a los siguientes lineamientos: Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Serán competentes para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores y patrones, antes de presentar demanda ante los Tribunales, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución.</p>	<p>Artículo 590-F.- (omissis)</p>

<p style="text-align: center;">CAPITULO IX TER De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México</p>	<p style="text-align: center;">CAPITULO IX TER De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México</p>
<p>En su actuación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en su estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el Poder Legislativo de la respectiva Entidad Federativa o de la Ciudad de México, según corresponda.</p> <p>Cada Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales y que salvaguarden el ejercicio pleno de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.</p> <p>La conciliación que imparta deberá ajustarse al procedimiento contemplado en la presente Ley.</p>	

Fuente: elaboración propia.

Resultaría conveniente que también se incluyera la mediación laboral, por diversas razones; principalmente, porque la mediación tiene un sentido más cooperativo y creativo que la conciliación, pues el mediador no busca respuestas preestablecidas que resuelvan el objeto en conflicto, sino el acercamiento de las partes hacia disposiciones libres y voluntariamente concertadas que aligeren sus diferencias previas.

En el sistema de justicia mexicano se ha demostrado que la mediación es el procedimiento más eficaz, ya que son los propios intervinientes quienes gestionan la solución de su conflicto y en consecuencia aumenta significa-

tivamente el cumplimiento de los acuerdos, a diferencia de la conciliación, en la que en ocasiones se afirma que la solución se admitió pero que en todo caso fue una propuesta de los facilitadores.⁴

Es aún frecuente equiparar a la conciliación con la mediación y, si bien es cierto son conceptos que aún se confunden fácilmente, tienen diferencias que deben ser consideradas.

El conciliador puede construir propuestas que él considera adecuadas para las partes involucradas, lo que aumenta el riesgo de que las soluciones no sean aplicables en la realidad de las partes involucradas.

Ello significa que, a pesar de que la conciliación es un método eficiente en la gestión de conflictos, no logra ser un medio óptimo para disminuir la carga de casos o el desgaste de las partes e instituciones involucradas.

No debe soslayarse que la mediación tiene un sentido más cooperativo y creativo que la conciliación; por ello, la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha mencionado a la mediación como un mecanismo alternativo de solución de controversias que también ha de aplicarse en materia laboral.

Sin embargo, por ahora sería un gran avance lograr la definición de la conciliación laboral y la adopción de un modelo moderno, para lo cual habría de reformarse la Ley Federal del Trabajo, en los términos propuestos, y la adopción de la mediación laboral requeriría de una nueva reforma constitucional y luego la modificación a la legislación.

4. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

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, publica en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1970. Última Reforma publicada el 2 de julio de 2019.

⁴ Planteamientos en torno al proyecto de Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, del XVII Congreso Nacional de Mediación, celebrado en la Ciudad de Puebla los días 19 a 22 de septiembre de 2017.

Otros documentos

Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Palabras pronunciadas en la sede del TSJDF, México, 7 de octubre de 2010.

Planteamientos en torno al proyecto de Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, del XVII Congreso Nacional de Mediación, celebrado en la Ciudad de Puebla los días 19 a 22 de septiembre de 2017.

