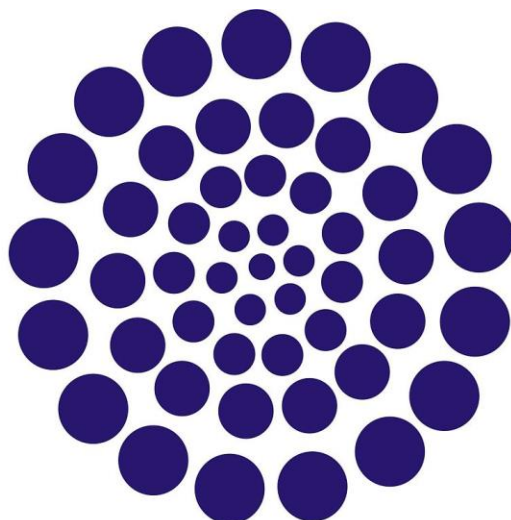


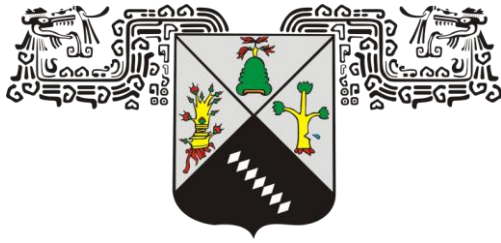
RECONOCIMIENTO



CONACYT

**ESTA TESIS FUE REALIZADA POR BECARIO NACIONAL CONACYT EN EL
PROGRAMA EDUCATIVO DE MAESTRÍA EN DERECHO**

PNPN (002478)



Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
División de Estudios de Posgrado

Programa Nacional de Posgrados de Calidad – Conacyt (002478)

T E S I S

La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México

Para obtener el grado de Maestra en Derecho

PRESENTA LA C.

Licenciada Gabriela Rebollar Martínez

**DIRECTOR DE TESIS DR. JUAN MANUEL GÓMEZ RODRÍGUEZ
PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO UAEM**

COTUTOR: DR. CARLOS LUIS ALFONSO MELLADO

Ciudad Universitaria. UAEM

Junio de 2018

Dedicado

A mi madre,

quien con su apoyo y ejemplo, me impulsa

para salir adelante en todo momento.

Agradezco al posgrado de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y a los profesores con quienes compartí aulas, por brindarme la oportunidad de crecer personal y profesionalmente; al Dr. Carlos Luis Alfonso Mellado, jurista y catedrático de la Universidad de Valencia en España, por sus valiosos comentarios y hospitalidad durante mi estancia. Esta investigación fue posible gracias al apoyo recibido del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

Resumen

En la actualidad, el sistema de justicia laboral en México demanda la aplicación de nuevos mecanismos de solución de conflictos que den respuesta pronta y expedita al aumento de las exigencias sociales. Para ello, se estima a la Conciliación como el mecanismo viable que ha demostrado en diversos ordenamientos su eficacia, incluso a nivel internacional.

A través de la presente investigación, se analizan los antecedentes, concepciones y métodos de la Conciliación como medio de solución de conflictos laborales y la forma en que debe aplicarse para que su ejercicio sea eficaz en el sistema jurídico mexicano.

Palabras clave: Solución de conflictos, Conciliación, justicia laboral.

Abstract

Currently, the labor justice system in México demands the application of new mechanisms for resolving conflicts that provide a prompt and expeditious response to the increase in social demands. To this end, Conciliation is considered as the viable mechanism it has demonstrated in different orderings their effectiveness even at the international level. Through this research, we analyze the background, conceptions and methods of the Conciliation as a means of resolving labor disputes and the way in which it should be applied so that its exercise is effective in the Mexican legal system.

Key Words: resolution of disputes, Conciliation, Labour Justice.

*“Sólo cuando existe congruencia entre los individuos y su comunidad,
con valores y deberes compartidos, existe la posibilidad
de hacer justicia sin derecho”*

Erich Auerbach

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
DELIMITACIÓN DEL TEMA.....	4
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	4
HIPÓTESIS.....	6
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
METODOLOGÍA.....	7
CAPÍTULO I	8
MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO.....	8
1.1. Hermenéutica de la comunicación en la Conciliación	9
1.2. Medios de solución de conflictos	10
1.2.1. La autotutela.....	10
1.2.2. La autocomposición	11
1.2.3. La heterocomposición	12
1.3. El origen normativo de la Conciliación en el Derecho del Trabajo	14
1.4. La Conciliación	15
1.4.1. Características de la Conciliación	16
1.4.2. Los elementos de la Conciliación	19
1.4.3. La Conciliación extrajudicial	20
1.4.4. La Conciliación intraprocesal	22
1.5. El Sistema formal de la Conciliación.....	23
1.6. Los Principios rectores de la Conciliación.....	26
1.6.1. La Voluntariedad	26
1.6.2. La Prudencia.....	26

1.6.3. La Confidencialidad	27
1.6.4. El Respeto	27
1.6.5. La Equidad.....	28
1.7. El Funcionario conciliador	30
1.8. Las Diversas formas de solución.....	32
1.8.1. La Mediación.....	32
1.8.2. El Arbitraje	34
1.8.3. La Transacción.....	35
1.9. El conflicto	36
1.9.1. Los conflictos de trabajo.....	37
1.9.2. Los conflictos en razón de los sujetos, naturaleza e interés	38
1.10. Los factores humanos que intervienen en el procedimiento Conciliatorio	39
1.11. La garantía del Estado para contribuir a la paz social y su derivación al disfrute de los Derechos Humanos.....	42
1.12. El clima laboral pacífico	43
1.13. La dignidad a través de la toma de decisiones en la Conciliación	44
1.14. Paz social.....	45
CONCLUSIONES	47
CAPÍTULO II.....	48
MARCO HISTÓRICO-AXIOLÓGICO DE LA CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS LABORALES EN MÉXICO	48
INTRODUCCIÓN	49
2.1. La axiología en el Derecho del Trabajo.....	50
2.2. El surgimiento de un orden social en el Derecho Laboral	50
2.3. El antecedente constitucional de los conflictos laborales y el diálogo como medio de solución	51
2.4. Acercamientos a la justicia laboral a través de la Conciliación en México	52
2.5. La integración tripartita igualitaria fallida.....	55
2.6. El referente de la Conciliación en el Derecho del Trabajo	57

2.7. La instauración de la Conciliación como medio de solución de controversias en la Ley Federal del Trabajo.....	58
2.8. El aporte conciliatorio internacional en el ámbito laboral	61
2.9. El impulso de la OIT para prevenir y solucionar conflictos.....	63
2.10. La viabilidad de la Conciliación en el procedimiento	67
2.11. La consideración a nivel constitucional de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.	68
2.12. La cultura laboral en el ámbito conciliatorio en México	72
2.13. La tendencia normativa para la solución de conflictos	72
2.14. La reconsideración de la Conciliación en la reforma de la LFT de 2012	75
2.14.1. La Conciliación en el procedimiento ordinario	78
2.14.2. La Conciliación en el procedimiento especial.....	79
2.14.3. La Conciliación en los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.....	81
2.14.4. La Conciliación en el procedimiento de huelga	82
2.15. La nueva cultura dialógica en materia laboral	84
2.16. La modernización tendiente a la conciliación en los conflictos laborales en México	85
CONCLUSIONES	88
CAPÍTULO III.....	89
LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ESPAÑA: JUDICIALES Y EXTRAJUDICIALES	89
INTRODUCCIÓN	90
3.1. Indicios de las formas de solución de conflictos laborales en España	91
3.2. La Constitución española y los diversos medios de solución de conflictos	92
3.2.1. Los medios de solución de conflictos laborales en la normativa estatal y autónoma	94
3.3. Generalidad de los tipos de conflictos laborales.....	97
3.3.1. Conflictos individuales y plurales.....	98
3.3.2. Conflictos colectivos.....	98
3.3.2.1 Jurídicos: solución judicial posible.....	101
3.3.2.2. De intereses: sin solución judicial.....	102

3.4. Tipos de procedimientos de solución	102
3.4.1. Las generalidades de la Conciliación, Mediación y el Arbitraje	103
3.4.2 La solución judicial	105
3.5. Regulación en España	105
3.5.1. La Conciliación y Mediación como requisito preprocesal	105
3.5.1.1. Excepciones de la conciliación o mediación obligatoria	106
3.5.1.2. Los efectos de la solicitud. Caducidad y prescripción.....	108
3.5.1.3. Los apercibimientos ante la incomparecencia en la conciliación	109
3.5.1.4. La eficacia de lo resuelto en la conciliación o mediación	111
3.5.1.5. Estadísticas judiciales	113
3.5.2. El Arbitraje	114
3.5.2.1. La consideración del arbitraje	118
3.6. El papel de la negociación colectiva	120
3.6.1. La creación de acuerdos en los órganos autonómicos	123
3.6.2. Las Comisiones paritarias	124
3.7. La tutela judicial desde la visión de las soluciones extrajudiciales	124
3.7.1. La Conciliación y la Mediación: no obligan a la solución del conflicto	127
3.7.2. Las ventajas y desventajas del sistema extrajudicial	128
 CONCLUSIONES	 131
 CAPITULO IV	 132
 EL DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN COMO COMPLEMENTO ESENCIAL DE LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL.....	 132
 INTRODUCCIÓN.....	 133
4.1. La tendencia de la Conciliación en materia laboral	135
4.2. La consolidación del diálogo para la creación de acuerdos	140
4.3. La Conciliación laboral con carácter práctico y a través de reglas flexibles elementales.	141
4.3.1. Principales consideraciones de la Conciliación preprocesal e intraprocésal en materia laboral.....	144
4.4. El desarrollo de la Conciliación preprocesal	145
4.5. El desarrollo de la Conciliación intraprocésal como medio esencial para la solución de conflictos ...	145
4.6. La viabilidad de la depuración en el proceso laboral	148
4.7. La acotación de la Conciliación	151

PROPUESTAS.....	153
CONCLUSIONES GENERALES	167
BIBLIOGRAFÍA	169

ABREVIATURAS

- ACAS. Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (por sus siglas en inglés)
- ADR. *Alternative Dispute Resolution*
- ASAC. Acuerdos sobre la Solución Autónoma de Conflictos
- ASEC. Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos
- CCMA. Comisión para la Conciliación, la Mediación y el Arbitraje (por sus siglas en inglés)
- CCOO. Confederación Sindical de Comisiones Obreras
- CE. Constitución Española
- CEOE. Confederación Española de Organizaciones Empresariales
- CEPYME. Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa
- CES. El Consejo Económico y Social
- CMA. Comisión para la Mediación y el Arbitraje de Tanzania (por sus siglas en inglés)
- Comisión IDH. Comisión Interamericana de los Derechos Humanos
- CPEUM. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- ET. Estatuto de los Trabajadores
- FMCS. Servicio Federal de Mediación y Conciliación (por sus siglas en inglés)
- FOGASA. Fondo de Garantía Salarial
- IMAC. Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación
- LFT. Ley Federal del Trabajo
- LJS. Ley de la Jurisdicción Social
- LRC. Comisión de Relaciones Laborales (por sus siglas en inglés)
- MARC. Medios Alternos de Resolución de Conflictos

MOLVT. Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de Formación Profesional (por sus siglas en inglés)

NLC. Comisión Nacional del Trabajo (por sus siglas en inglés)

OCDE. Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos

OEA. Organización de Estados Americanos

OIT Organización Internacional del Trabajo

SCJN. Suprema Corte de Justicia de la Nación

SECLO Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria

SIMA. Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

SMAC. Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación

STC. Sentencia del Tribunal Constitucional

UGT. Unión General de Trabajadores

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo, se nos ha instruido pugnar todo aquello que tenga un interés contrario a nuestra percepción, sin optar, de manera automática combatimos en contra de aquellos que difieren de nuestras nociones e intereses, implementando diversas destrezas para ganar la contienda a toda costa, incluso, actuamos de manera dolosa. Lo anterior, da paso a la obstinación, desgaste y tensión, que lejos de mitigar el conflicto, éste se vuelve interminable.

Esto sucede cuando la comunicación se deja al margen, cuando no hay cabida a consideraciones, cuando no se reconocen los derechos ni obligaciones y cuando el instinto de defensa rebasa la capacidad de razonar, aunado a que se invisibiliza la posibilidad de construir soluciones entre los contendientes de manera conveniente.

En México, las controversias en el ámbito laboral traen como consecuencia la intervención de terceros, quienes cuentan con facultades para el conocimiento, análisis y resolución del asunto, y son éstos, a través del arbitraje, los que emiten consideraciones finales que no siempre favorecen a cada interesado. Por ello, es ineludible comenzar a impulsar la armonización de resistencias, a fin de evitar intromisiones legales y rigurosas que resultan insatisfactorias, inciertas y en muchos casos, imposible de lograr una reparación a los derechos laborales afectados.

Dotar a los intervinientes de protagonismo para que sean éstos los que decidan la forma de terminación de la controversia de manera satisfactoria a través de un arreglo *inter partes*, conlleva necesariamente interactuar entre ellos de manera directa, o bien, con apoyo de un tercero especializado que haga formulaciones objetivas, según se trate el asunto, a fin de lograr soluciones de fondo a los conflictos, de manera pronta y factible bajo el principio de ganar-ganar.

A partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del pasado 30 de noviembre de 2012, en nuestro país se implementaron nuevos aspectos tanto estructurales como conceptuales de las controversias de orden individual y colectivo en la materia

laboral, lo que marcó un importante impulso para hacer notar a la Conciliación como el medio la solución de conflictos en la materia, esto, al estatuir en dicha ley la figura de funcionario conciliador. Sin embargo, bajo este indicio, es preciso cuestionarse si dicha reforma consideró a este medio de solución como un medio eficaz para resolver controversias, o sólo lo contempló como una herramienta a fin de reducir la carga de trabajo de las instituciones.

Lo cierto es que a la fecha, tal tema sigue siendo una asignatura pendiente, no obstante de las múltiples reformas que ha tenido la materia en cuestión, ya que el sistema jurídico laboral aparenta tener un régimen novedoso, progresivo y moderno: sin embargo, la justicia laboral sigue teniendo el mismo rumbo, sin impulso alguno y con el mismo desinterés con el que se ha tratado a lo largo de los años.

Lo anterior es así, puesto que en particular el tema que nos ocupa, y pese a la reforma en mención del 2012 a la Ley Federal del Trabajo (LFT), se ha omitido establecer en la Conciliación la estructura y el mecanismo idóneo que induzca a adoptar una nueva cultura de participación social y construcción de acuerdos en el sector productivo, y ante tal desgane, la sociedad se ve renuente a este nuevo modelo de solución de controversias, pues ninguna base sólida o confianza alguna otorga.

De ahí la importancia de la colaboración, difusión e impulso, tanto de las autoridades en sus respectivos ámbitos de poder, de las instituciones académicas, y en sí, de la sociedad, para adoptar y transmitir esta nueva cultura a la Conciliación, la cual deberá concebirse como complemento esencial para la solución de conflictos laborales, y no como una alternativa que lacere derechos e impida el acceso a la justicia.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través de los años, el derecho sustantivo ha consagrado a la Conciliación como la primera etapa del procedimiento en los juicios laborales, considerando la ley de la materia, la posibilidad de que en cualquier momento del juicio puede existir un acuerdo conciliatorio; no obstante ello, el efecto de tal ejercicio procedimental depende exclusivamente a voluntad y ánimo de los apoderados o representantes legales que comparecen a las audiencias, concibiéndose a la Conciliación como un simple trámite que da pauta a la apertura al siguiente acto procesal.

Lo anterior obedece a la imposibilidad de la autoridad para acercar a las partes de manera directa, y ante la falta de contenido, forma y mecanismo de la Conciliación, que haga posible una verdadera comunicación entre los contendientes, además del desinterés de las partes y sus representantes para utilizar este medio de solución a su favor, con motivo de la falta de impulso, información, falta de personal y tiempo por parte de las autoridades laborales que haga posible tal objetivo.

Por ello, como planteamiento del problema, surge la pregunta: ¿cómo la Conciliación debe ser determinante para coadyuvar a la solución de las controversias laborales, si dicho medio omite el mecanismo pacífico para acercar a las partes para tal fin? Es sabido que, a lo largo de la historia, dicha etapa en el procedimiento laboral ha sido netamente un requisito que, incluso como se ha mencionado, carece de elementos, forma e infraestructura necesarias que haga viable un acercamiento entre las partes con la finalidad de escuchar las pretensiones y resistencias, privándoseles así, la posibilidad de construir acuerdos entre éstos para diluir la disputa, sin quebrantar derecho alguno.

En tal sentido, se advierte la importancia de instituir un mecanismo eficaz que plantee una verdadera posibilidad de solución de controversias de manera pronta, viable, flexible y satisfactoria, pues como es sabido, en México, la administración de justicia en particular, los procedimientos laborales, rebasan los recursos humanos, materiales y financieros disponibles en nuestro sistema jurídico actual.

DELIMITACIÓN DEL TEMA

La presente investigación corresponde al Derecho Social.

Por cuanto a la delimitación territorial, abarcará las controversias que se susciten en las relaciones de trabajo en el territorio mexicano, de acuerdo con el Artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las salvedades que se detallan en esta misma investigación, por ser necesaria una resolución de estricto Derecho en ciertos asuntos.

Respecto a la delimitación temporal, se considera a partir del 2012, año que tuvo lugar la reforma de la Ley Federal del Trabajo, la cual, en la actualidad pese a formar parte del derecho positivo, tal normativa se encuentra en vísperas de nuevas modificaciones que al caso concreto interesa. La presente investigación tiene como marco la aprobación del Pleno del Senado del pasado 24 de febrero de 2017 a los Artículos 107 y 123 constitucionales, lo que motivará una nueva modalidad y reglamentación de impartición de justicia laboral.

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

De acuerdo con las estadísticas, durante el año 2016, en México se registraron a nivel local 233,036 conflictos laborales individuales y colectivos, de los cuales, 73,952 (31.7%) fueron solucionados a través de convenio¹. En el mismo sentido, la Secretaria de Trabajo y Previsión Social reportó para ese mismo año en la jurisdicción federal un total de 163,869 asuntos, de los cuales se inició proceso para 8,445 y de éstos, 6,944 se solucionaron a favor del trabajador por la vía de la

¹ INEGI-PROFEDET, *Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local de los Estados Unidos Mexicanos 2016, Tabulados básicos 2017*, México, <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/registros/sociales/rellaborales/default.html>, fecha de consulta: 11 de agosto de 2017.

conciliación².

De tal suerte que, el resto de los asuntos que se iniciaron ante las autoridades competentes locales y federales, y que no fueron conciliados, representaron en el año 2016, 316,009 juicios, que se encontraron, o a la fecha se encuentran, en la inmersión y desarrollo del procedimiento laboral. Lo anterior, sin dejar de mencionar los procedimientos de los años anteriores que a la fecha se continúan substanciados.

Los procedimientos en materia laboral, como es sabido, son extensos, lentos e inciertos, considerando las cargas de trabajo y la falta de interés para conferir a las Juntas Locales, Especiales y Federales de Conciliación y Arbitraje, adopten las medidas necesarias o instauren el mecanismo idóneo para avenir el conflicto de manera eficaz, sin necesidad de emitir una resolución en estricto derecho, aunado a la existencia de una cultura social en la que prevalezca la confrontación, sin dar pauta a la posibilidad de disolver la problemática a través de la comunicación, como ahora se busca implementar.

En la actualidad, es dable considerar que la Conciliación debe estar dotada de cierta forma y contenido a fin de acercar a los contendientes, y sean estos quienes entablen una comunicación de manera pacífica que traiga como consecuencia la creación de acuerdos a la medida de sus necesidades sin violentar derecho alguno, así como contar con todos los elementos necesarios para cumplir con tal objetivo, es decir, se requiere de atención adecuada y especializada en la materia, conciliadores capacitados, principios rectores, material técnico y tecnológico, recursos humanos suficientes e infraestructura apropiada que responda a las necesidades sociales del siglo XXI, además, de un manual o protocolo de operación

² STPV-PROFEDET, *Cuadro VI.1 Asuntos Atendidos: Conciliaciones, Juicios, Amparos y Asesorías, 2001-2017*, México, <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>, fecha de consulta: 11 de agosto de 2017.

que indique la forma más viable y flexible para conseguir tal fin.

HIPÓTESIS

Ante la ineficacia del resultado de los procedimientos jurisdiccionales de los conflictos laborales en México, la implementación de la Conciliación con estructura, forma y contenido, representará un medio de solución eficaz que responda de manera pronta y expedita a las necesidades y exigencias sociales, reduciendo los tiempos, costos e impactos emocionales de los intervinientes en los conflictos, lo cual derivará a su vez, en una percepción positiva social, incrementando la confianza en los procedimientos, instituciones y sus representantes.

OBJETIVO GENERAL

Analizar el mecanismo idóneo para instaurar la Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México, ante la falta de eficacia en los procedimientos jurisdiccionales en materia laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Examinar los medios de solución de conflictos en materia laboral a nivel constitucional, incluyendo la reciente reforma del año 2017, así como lo estipulado en la Ley Federal de Trabajo a partir del 2012.

Identificar a nivel internacional los mecanismos utilizados en España para la solución judicial y extrajudicial de los conflictos laborales, así como su viabilidad, aceptación y resultados obtenidos en tal sociedad.

Evaluar la viabilidad y establecer el mecanismo de la Conciliación para la solución de conflictos laborales en México.

METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó a partir de la revisión bibliográfica en instituciones académicas especializadas. Lo relativo al estudio internacional, fue obtenido de acuerdo a la estancia de investigación que realicé en los meses de junio y julio de 2017, en la Universidad de Valencia, España, país que es precursor en la implementación de diversos mecanismos de solución de conflictos laborales, de donde retomo algunos principios y fundamentos que considero a lo largo de la presente.

Esta investigación se integra por cuatro capítulos de acuerdo con lo siguiente:

En el primer capítulo se desarrollan los principios, conceptos y prácticas bajo los cuales las autoridades mexicanas en materia de trabajo, emplean la Conciliación en los conflictos suscitados en las relaciones laborales, en términos de lo dispuesto por el Artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por cuanto hace al segundo capítulo, el método considerado es el histórico, ya que es relevante puntualizar la evolución de la sociedad respecto de actuaciones contenciosas a lo largo del tiempo, y que se ven reflejadas en la normatividad del derecho en cierto tiempo y espacio.

El tercer capítulo versa sobre el análisis de los medios de solución de conflictos en materia laboral utilizados en España, ello a fin de identificar los elementos y principios que son de utilidad para tal sociedad y;

Finalmente, el cuarto capítulo está destinado a prospeccionar la viabilidad de la implementación de la Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

En consideración a que todo conflicto obstruye el avance, pero implementando la comunicación es posible reanudarlos, es incuestionable que al caso concreto que nos ocupa, el buscar formas para solucionar conflictos trae necesariamente la participación social a través del lenguaje.

Es por medio de éste, del lenguaje, como lo establece González Ibarra, que podemos comprender, entendiéndose que comprender “es ponerse de acuerdo con alguien sobre algo”³.

1.1. Hermenéutica de la comunicación en la Conciliación

La comunicación resulta esencial en toda relación humana, y más aún en todo conflicto, sin embargo, ¿qué se debe pretender al realizarla? o ¿qué es lo que se transmite?⁴, una idea, un interés, una necesidad, un reclamo o un sentimiento quizá.

En este sentido, de acuerdo con Fraser citado por Falcón la comunicación en verbal y no verbal, y a su vez considera cuatro grupos que son: signos orales, signos escritos, lenguaje corporal y lenguaje técnico⁵. De tal manera que resulta importante este tipo de consideraciones del autor, pues el lenguaje corporal y el lenguaje técnico, son los medios por los cual todo individuo puede establecer un diálogo para

³ González Ibarra, Juan de Dios, *Hermenéutica Juspolítica*, México, editorial Fontamara, 2014, p. 33.

⁴ Falcón, Enrique Manuel, *Sistemas alternativos de resolver conflictos jurídicos. Negociación, mediación, conciliación*, Argentina, Rubinzal-Culzoni editores, 2012, p. 43.

⁵ *Ibidem*, p. 44.

la solución de sus problemas en un contexto social.

Si bien el diálogo y la negociación a través del lenguaje son parte fundamental para lograr la solución de conflictos de cualquier índole, existen medios para entablar tal diálogo. Por cuanto al tema que nos ocupa, el mecanismo de la Conciliación, como primer etapa del procedimiento laboral, en la que interviene un tercero ajeno de los sujetos principales del conflicto, debe procurar que los intervinientes se comprendan recíprocamente respecto de sus intereses, flexibilizando la comunicación entre éstos, con la única finalidad de que escuchen sus necesidades y a su vez, construyan un acuerdo satisfactorio, velando en todo momento los derechos de los intervinientes.

Al respecto, existen diversos medios de solución de conflictos que, con sus respectivas características, tienen como objetivo la terminación de los conflictos.

1.2. Medios de solución de conflictos

De acuerdo con De Buen Lozano⁶, se consideran tres tipos de medios para la solución de conflictos desde el punto de vista jurídico: la autotutela, la autocomposición y la heterocomposición.

1.2.1. La autotutela

Se entiende como autotutela, la autodefensa de un derecho de manera irracional, que busca netamente satisfacer el interés propio a cualquier costa, es pues, hacerse justicia por propia mano, resolviéndose de este modo un conflicto a favor del más fuerte⁷.

⁶ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2014, p. 91.

⁷ Cfr. Cabrera Dircio, Julio, *Estado y justicia alternativa*, México, ediciones

Al respecto, el Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM) excluye la práctica legal de este medio, al establecer que “Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho”. A pesar de que también a nivel internacional se adopta tal criterio, jurídicamente a la autodefensa se le ha considerado, como lo expone Vado Grajales, “una forma egoísta de resolver litigios, pues implica la imposición antes que la concertación, además de que la solución proviene de una parte del conflicto, por lo que no es imparcial”⁸.

De este modo, la autotutela no es aplicable ni reconocida legalmente para su ejercicio en nuestro sistema jurídico por las razones ya vertidas.

1.2.2. La autocomposición

La autocomposición básicamente es un medio a través del cual se soluciona el conflicto mediante la voluntad de las partes y con el apoyo de un tercero. De acuerdo con el Cabrera Dircio, en dicho medio de solución de conflictos se presentan las siguientes figuras: la negociación, la mediación y la conciliación⁹, las cuales, en lo subsecuente cada una se detallan.

Por cuanto al tema que nos ocupa, es oportuno señalar que en estos medios autocompositivos, no es el tercero, sino las propias partes las que arriban a la solución del conflicto, ya que aquél carece de atribuciones para imponer una sola decisión, pues su facultad es ser facilitador de la comunicación, quien dependiendo del carácter que ostente, mediador o conciliador, tendrá la posibilidad de exponer a

Coyoacán, 2012, p. 59.

⁸ Vado Grajales, Luis Octavio, *Medios alternativos de resolución de conflictos*, p. 373, <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/7nuevo.pdf>, fecha de consulta: 11 de marzo de 2016.

⁹ *Cfr.* Cabrera Dircio, Julio, *op. cit.*, p. 59.

las partes las propuestas que considere oportunas, a fin de hacer viable la solución.

En tal sentido, el principal papel del tercero es facilitar la comunicación entre las partes, es decir, le corresponde conducir la audiencia.

Esta forma de solución, como se advierte, considera necesaria la participación de las partes, pues es a través de su voluntad que deciden poner fin al conflicto y es precisamente esta voluntad, lo que caracteriza a este medio de solución¹⁰.

Entonces, la autocomposición se concibe como la forma voluntaria y razonada de solucionar conflictos. De ahí que resulta incuestionable la importancia y apertura de la comunicación entre las partes, quienes de manera conjunta pueden poner fin a los conflictos, o bien, adecuar las propuestas del tercero a su total conveniencia para tal fin, sin que medie transgresión a derecho alguno.

1.2.3. La heterocomposición

Este medio de solución, implica necesariamente la intervención de un tercero para decidir la forma de resolución del conflicto.

La heterocomposición surge, según García Romero, “cuando los interesados acuden a una tercera persona, denominada desinteresada o jurídicamente designada como imparcial, y será quien resuelva el conflicto, por lo que la heterocomposición se presentará como una forma evolucionada e institucional de solución de la conflictiva social”¹¹.

¹⁰ Cfr. García Romero, Lucila, *Teoría general del proceso*, Estado de México, Red Tercer Milenio, 2012, p. 18, http://www.upg.mx/wpcontent/uploads/2015/10/LIBRO17Teoria_general_delproceso.pdf, fecha de consulta: 25 de marzo de 2016.

¹¹ García Romero, Lucila, *op. cit.* p. 19.

Por lo tanto, es a través de este medio, que las partes con pleno conocimiento se someten a la decisión de la autoridad, sin que tal resolución sea equitativa o satisfactoria para ambas partes, sino más bien, basada en fundamentos legales e interpretaciones normativas actuales, así como motivos razonables, según el caso de que se trate.

Fairén Guillen indica respecto de la práctica de este tipo de solución de conflictos que: “supone la existencia (o al menos la apariencia) de un conflicto intersubjetivo y el hecho de que los dos (o más) interesados, acuden a una tercera persona, desinteresada, a fin de que lo resuelva imparcialmente”¹². Es decir, que el conflicto se resuelve por obra de un tercero, quedando vinculadas las partes a su acatamiento¹³. Por consiguiente, las partes ineludiblemente deben acatar tal decisión.

En tal sentido, el arbitraje y el proceso judicial forman parte de este medio de solución de conflictos, los cuales no se abordan aquí de manera exhaustiva, ya que no constituyen el tema principal, ni aportan al objetivo de la presente investigación. Sin embargo, es preciso señalar que en el arbitraje intervienen las partes por sometimiento voluntario, con la finalidad de obtener una respuesta a la confronta, la cual será obligatoria. Por su parte, en el proceso judicial se excluye tal voluntariedad, y el proceso está estrictamente reglado en las leyes del

¹² Fairén Guillén, Víctor, *Teoría General del Derecho Procesal*, México UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Estudios Doctrinales, 1992, núm. 133, p.18, <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/2/965/4.pdf>, fecha de consulta: 25 de marzo de 2016.

¹³ Palavecino Cáceres, Adriana, “*Negociación, mediación y conciliación como métodos alternativos de solución de controversias*”, *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, Santiago de Chile, 2010, vol. 2, núm. 1, p. 108, www.ejee.cl/index.php/RDCP/article/download/33/36, fecha de consulta: 25 de marzo de 2016.

procedimiento, con carácter definitivo¹⁴.

1.3. El origen normativo de la Conciliación en el Derecho del Trabajo

En nuestro país la Conciliación en materia laboral tiene su origen en el Artículo 123 constitucional. Y tal y como lo considera Gómez Alcántara¹⁵, la Conciliación es parte esencial de las autoridades jurisdiccionales, pues la norma estipula que, en teoría, la primer etapa del procedimiento, que es la Conciliación, debe evitar el desgaste y aplicación rigurosa de las normas, además de tener como finalidad la equidad entre las partes con el fin de aportar a la paz social.

Por su parte, en el Artículo 685 de la LFT reformada a partir del 2012, destaca el carácter conciliatorio en los procedimientos que surjan según la naturaleza del Derecho del Trabajo. Dicho precepto estipula: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”¹⁶.

¹⁴ Vázquez Sotelo, José Luis, *Arbitraje y Proceso Judicial, interferencias entre el arbitraje y el proceso judicial*, p. 251, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/745/17.pdf>, fecha de consulta: 20 de julio de 2016.

¹⁵ Gómez Alcántara, Antonio Isaac, “Conciliación y Mediación en el Derecho de Trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Tena Suck Rafael (coord.), *Temas selectos de derecho laboral: Liberamicorum: Homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, p.130, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>, fecha de consulta: 12 de septiembre 2016.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, México, 2015, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf, fecha de consulta:

De tal suerte que la Conciliación ha sido considerada como parte esencial de los procedimientos laborales, dado que constituye incluso de manera vinculante la primer etapa, además de representar el motivo principal de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el país, las que con posterioridad se dedicaron en mayor medida al arbitraje.

1.4. La Conciliación

De acuerdo con la Real Academia Española, el término Conciliación proviene del latín *conciliatio-onis*, que es “la acción y efecto de conciliar; conveniencia o semejanza de una cosa con otra; acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado”¹⁷.

En la obra, *La Conciliación*¹⁸, se señala que Conciliación “es un proceso que consiste en la actividad de un tercero nombrado por las partes, cuyo objetivo es ponerlas de acuerdo o evitar que acudan a un proceso jurisdiccional o a un procedimiento arbitral”.

Por su parte, Carnelutti, citado por Romero Pradas, refiere que “la Conciliación se encuentra en medio de la mediación y de la decisión: posee la forma de la primera y la sustancia de la segunda”¹⁹.

02 de abril de 2016.

¹⁷ Diccionario de la Lengua Española, 23a. ed., <http://dle.rae.es/?id=A8sPkQX>, fecha de consulta: 28 de agosto de 2017.

¹⁸ Islas Colín, Alfredo y Cornelio Landero, Eglá (coords.), *Mediación y Derechos Humanos*, México, Porrúa, 2014, p. 68.

¹⁹ Romero Pradas, Ma. Isabel, *La Conciliación en el proceso laboral*, España, Tirant lo Blanch, 2000, p. 49.

Rafael de Pina Vara define a la Conciliación como aquellos “acuerdos celebrados entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objetivo 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”²⁰.

En materia laboral, procedimentalmente tenemos que la Conciliación es la primera etapa que puede mirarse desde dos ángulos, tal como lo señala Mario de la Cueva:

...vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas²¹.

Por lo tanto, la Conciliación como mecanismo para dar solución al conflicto de que se trate, debe ser flexible y su resultado debe ser satisfactorio y posible, debiendo esclarecer el fondo del conflicto a través del dialogo entre las partes, a fin de evitar dar pauta se siga generando una confrontación sin límite y deriven en desgastes innecesarios.

1.4.1. Características de la Conciliación

Para Brett Castillo, la Conciliación tiene las siguientes características:²²1. La

²⁰ Pina de Vara, Rafael, *Diccionario Jurídico*, México, Porrúa, 2012, https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=principio+de+conciliacion&hl=es&as_sdt=0,5, fecha de consulta: 02 de abril de 2016.

²¹ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 22a. ed., México, Porrúa, 2015, p. 385.

²² Brett Castillo, Sandra, *La conciliación como alternativa de resolución de conflictos de forma pacífica*, Valencia, Tesis, Universidad Católica Andrés Bello, 2009, pp. 4-

voluntariedad; 2. La comunicación; 3. La flexibilidad; 4. La intervención de un tercero; 5. El resultado de la conciliación y 6. Las partes y la decisión de la controversia.

Aspectos estos indispensables, que de manera indivisible y concatenada unos con otros, van fortaleciendo el objetivo de la Conciliación, pues de primera instancia se concibe que sin la voluntad de las partes al acercamiento que permita diluir el conflicto, no es posible siquiera iniciar una comunicación.

En tal sentido, la comunicación resulta indispensable a fin de externar las inconformidades, reclamos o intereses. La flexibilidad, también es un elemento significativo que consiste en la inobservancia de rígidos mecanismos que obstaculizan el buen entendimiento de las partes, o dificultan la posibilidad de arreglo conforme su voluntad y siguiendo el orden de la autora referida. Por cuanto al interviniente o tercero, las partes deben estar conscientes de que éste es el facilitador y moderador de la comunicación, que cuenta con facultades para proponer formas de disolución de la controversia, propuestas que deberán ser consideradas, más no acatadas; así mismo, en consideración con el resultado, indiscutiblemente las partes son las que toman la decisión final y consensuada, con lo que finalmente, se define la terminación de la controversia, la cual se formaliza con el acta respectiva que da por concluido el conflicto equiparable a cosa juzgada.

Por lo anterior, es que resulta indispensable la observancia y práctica de acercamiento de las partes, con la finalidad de concretar la solución al conflicto.

Al respecto, la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que tuvo lugar previo a la reforma laboral del 2012, con relación al principio de Conciliación señala a la letra:

11, <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7612.pdf>, fecha de consulta: 02 de abril de 2016.

ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA OMISIÓN DE DESAHOGARLA DENTRO DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 159, FRACCIÓN VI, DE LA LEY DE AMPARO. Uno de los principios básicos del derecho del trabajo es la conciliación, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales; de ahí que la omisión de desahogar la etapa de conciliación, previamente a la de demanda y excepciones, dentro de la audiencia trifásica en el procedimiento ordinario seguido ante las referidas Juntas, constituye una violación a los derechos de las partes, garantizados en los Artículos 14 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en torno a la garantía de que los particulares cuenten con la seguridad de que en cada procedimiento se cumplan las formalidades esenciales que le son propias, ya que no se estaría administrando justicia en los plazos y términos establecidos en la ley, lo que afecta a todo el procedimiento y, evidentemente, trasciende al laudo en él dictado, actualizando la violación procesal prevista en la fracción VI del Artículo 159, en relación con el 158, ambos de la Ley de Amparo, no obstante que a una persona se le cite legalmente al procedimiento laboral o que pueda conciliarse en cualquier etapa del mismo²³.

De lo anterior se advierte que, la Conciliación es un principio básico del Derecho del Trabajo, que para el caso de ser omitido, constituye una violación fundamental a los derechos de las partes procedimentalmente, e incluso, como lo afirman Muñoz y Vásquez, “cuando un conflicto involucra violaciones a los derechos

²³ Tesis 2a./J. 209/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXX, diciembre de 2009, p. 302.

fundamentales, no conciliar, es cuestión de derechos humanos”²⁴.

1.4.2 Los elementos de la Conciliación

Para que la Conciliación se lleve a cabo, la doctrina establece que se requiere la conjugación de al menos tres elementos y que son: el sujeto, el objeto y la metodología que se emplea. Al respecto se detalla cada uno.

a) El sujeto, se refiere al ente o entes que intervienen en la Conciliación laboral (trabajador y empleador). Ahora bien, para que estos se puedan obligar, se requiere que se presenten los elementos de existencia y validez y que además ambos intervinientes tengan capacidad y ánimo conciliatorio.

b) El objeto, es el que se encuentra determinado por el conflicto que se trata de resolver, es decir, la problemática que se encuentra en pugna entre la pretensión y la resistencia sobre de un derecho que tiene que ser reconocido y respetado.

En materia de trabajo, los derechos laborales tienen una protección especial a favor de los trabajadores, a quienes se les dota de garantías que no pueden ser desconocidas ni mucho menos admite renuncia por su titular, dado que estos tienen el carácter de orden público.

De acuerdo con Aguilera Domínguez, el objeto de la Conciliación en materia laboral se limita a derechos inciertos y discutibles y, por lo tanto, transigibles, renunciables y de orden privado, que no deben desconocer los derechos y garantías al trabajador, de lo contrario, toda Conciliación en el campo laboral, ya sea judicial

²⁴ Muñoz Osorio, Alcira Isabel y Vásquez Fruto, Rocío, “Conflictos Laborales, Conciliación y Derechos Humanos”, *Justicia Juris*, Colombia, 2010, vol. 6, núm. 13, abril-diciembre, pp. 102-111, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3634164.pdf>, fecha de consulta: 02 de abril de 2016.

o extrajudicial que desconozca estos derechos, carece de toda validez²⁵.

c) Desde el método, a grandes rasgos, es el ejercicio que realiza el conciliador para lograr la avenencia entre las partes. Comprende, la identificación de elementos formulados de manera ordenada y sistemática que se ponen a consideración de las partes para la solución pacífica del conflicto.

1.4.3. La Conciliación extrajudicial

La voluntariedad de los interesados en la Conciliación resulta fundamental, pues con independencia del momento en que se practique este medio de solución, ya sea dentro del juicio o fuera de éste, si no existe ánimo de participación para terminar el enfrentamiento, tal esfuerzo resultará inútil.

De este modo, se destaca la importancia de practicar este mecanismo en la cultura social, pues una vez consentida y adoptada la Conciliación, es posible encontrar la equidad y plena satisfacción de los intervinientes prescindiendo de rigorismos legales.

A nivel internacional, como ocurre en España, la implementación de este mecanismo conciliatorio en la sociedad, resulta útil, aun, atendiendo intereses complejos. Pues se valora el ejercicio de concientizar y reconocer no solo obligaciones, sino los derechos de terceros, sin ser necesaria una presión institucional o vinculatoria, toda vez que, culturalmente, se admite esa posibilidad de remediar de fondo los intereses contrapuestos a través de una justicia especializada, razonable y posible entre los participantes sin que medie una determinación legal.

²⁵ Aguilera Domínguez, María Fernanda, *El Principio de igualdad compensada en la conciliación de la audiencia de juicio del proceso laboral común regulado en el anteproyecto de código procesal de trabajo*, El Salvador, Tesis, Universidad de El Salvador, 2014, <http://ri.ues.edu.sv/6542/>, fecha de consulta: 20 de mayo de 2016.

En México, tras la aprobación constitucional de reforma del 24 de febrero de 2017, al inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123²⁶ en materia laboral, se ha analizado la incorporación de este tipo de Conciliación, el extrajudicial, como un requisito preprocesal ante una autoridad no jurisdiccional. Sin embargo, tal sometimiento no se vislumbra como una forma de prevención o de efectividad para resolver de manera eficaz los asuntos, sino más bien como requisito para estar en aptitud de presentar el escrito de demanda ante la autoridad competente.

Por otro lado, León Bastidas apunta que: "...la exclusión del abogado litigante, en los procesos de conciliación extrajudicial, se hace pertinente, por cuanto a que no se trata de trabar una *litis*, sino de que las partes en conflicto puedan encontrar puntos en común en la solución del conflicto, que les permita fortalecer el sentido de convivencia y la paz social"²⁷. Al respecto, es de señalarse la viabilidad de tal recurso disponible previo a iniciar la acción correspondiente, siempre y cuando tal medida no implique retraso u obstaculice el acceso a la justicia.

Para ello, será necesario especificar con toda claridad, la forma en que deba desahogarse tal mecanismo, a fin de coadyuvar a solucionar los conflictos, y que es precisamente la contribución en parte del presente trabajo.

²⁶ *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*, México, Diario Oficial de la Federación, 2017, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017, fecha de consulta: 15 de junio de 2017.

²⁷ León Bastidas, Arturo, "La conciliación como mecanismo extrajudicial de resolución de conflictos", *Asesoramiento Jurídico Especializado*, 2015, <https://arturoleonb.wordpress.com/2015/08/>, fecha de consulta: 16 de abril de 2016.

1.4.4. La Conciliación intraprocesal

La Conciliación en los procedimientos laborales en México, se ha establecido desde la primer LFT de 1931, como la inicial etapa, la cual pese a ser vinculante, a través del tiempo, se ha aspirado que aporte a dirimir los conflictos suscitados en las relaciones de trabajo de manera eficaz, sin embargo, lo cierto es que, ante el desinterés de cumplir con tal objetivo, no ha logrado tener éxito ni como primera etapa, ni frente a la posibilidad de que se lleve a cabo durante la substanciación del procedimiento.

En la exposición de motivos de dicha ley, según Néstor de Buen²⁸, se fijó la importancia de tener tal medio de solución en el procedimiento para dirimir los conflictos, de acuerdo al siguiente razonamiento:

...es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo... es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio como hasta hoy.

No obstante lo anterior, la consideración de tal mecanismo en la ley de la materia desde su creación, ningún impulso ha tenido para lograr tal finalidad.

En la actualidad, en atención a las propuestas de cooperación internacional, la Organización de los Estados Americanos (OEA) intenta dar impulso a la promoción y aplicación de diversos medios alternos de resolución de conflictos, por

²⁸ De Buen Lozano, Néstor, "Procuración de justicia laboral", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, STPS-UNAM, 2000, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/43/10.pdf>, fecha de consulta: 27 de agosto de 2016.

sus siglas MARC, (incluyendo en estos la Conciliación). Al respecto, México ha adoptado estas recomendaciones, las que se traducen:

1. La incorporación y consolidación de los MARC en las políticas y planes de justicia, relativos a la difusión y aceptación; inclusión en el derecho positivo; elaboración de la evolución estadística; eficacia y acuerdos en los sectores educativos y capacitación judicial para tal ejercicio y,

2. Ha establecido en algunas materias la práctica legal sobre la aplicación de los MARC²⁹.

Por ello resulta relevante referir que dichos medios alternos de resolución de conflictos tienen la finalidad de terminar la confrontación de manera pronta, pese a haberse iniciado el proceso.

1.5. El Sistema formal de la Conciliación

Como lo señala Chacartegui Jávega, los ordenamientos laborales "...deben configurarse como instrumentos adecuados para el desarrollo social y económico de la ciudadanía, y esta es, precisamente, la apuesta que debería realizarse a la hora de conjugar el avance económico con el avance social"³⁰. Por lo que, para dar

²⁹ Organización de los Estados Americanos, *Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos en los Sistemas de Justicia de los Países Americanos. Cuarta reunión de ministros de justicia o de ministros o procuradores generales de las Américas*, Trinidad y Tobago, 2002, pp. 20-21, www.oas.org/legal/spanish/osaj/res_conflictos_remja_2002.doc, fecha de consulta: 16 de septiembre de 2016.

³⁰ Chacartegui Jávega, Consuelo, "La Ley 3/2012, de 6 de julio. Una reforma laboral en detrimento de la dignidad y del concepto de trabajo decente de la OIT", *Revista jurídica de Castilla y León*, España, núm. 31, septiembre de 2013, p. 6, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4564228>, fecha de consulta: 28 de

certeza al núcleo de trabajadores y empleadores, teniendo en cuenta el sistema de justicia laboral, es necesario que ante las autoridades, estos sectores depositen su confianza, con la finalidad de provocar el desarrollo social y económico más favorable en beneficio de la sociedad en general.

Para tal efecto, sin que implique una condicionante que entorpezca el acceso de justicia, es necesario en primera instancia, generar por parte de la autoridad, estrategias que potencialicen la solución a las problemáticas en el ámbito laboral. Con ello, no se pretende la distracción o incumplimiento de las reglas procedimentales, sino más bien, como perspectiva de misión es asegurar el cumplimiento de los procedimientos respetando la tutela judicial efectiva.

De este modo, los acuerdos pactados como resultado de una Conciliación en términos de ley, “aseguran que lo consignado en ellos no sea de nuevo objeto de debate a través de un proceso judicial o de otro mecanismo alternativo de solución de conflictos”³¹, sino que la problemática quede totalmente enmendada sin que quede la posibilidad de interponer algún otro medio de impugnación que pretenda modificar lo establecido.

Mozart Víctor Russomano, considera al respecto, que dos grandes tendencias o directrices deben ser consideradas: a) las soluciones extrajudiciales de los conflictos laborales, y b) los procedimientos judiciales de naturaleza sumaria o sumarísima³², de tal manera que a mayor precisión por cuanto a la primera, se

abril de 2016.

³¹ Programa Nacional de Conciliación, Colombia, <https://conciliacion.gov.co/portal/conciliacion/conciliacion-definicion>, fecha de consulta: 27 de octubre de 2017.

³² Russomano, Mozart Víctor, “Procedimientos laborales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, Seminario Internacional de Derecho del Trabajo, núm. 13, julio-diciembre de 2011, p. 21,

establece que en materia laboral, la avenencia privada es recomendable, en lugar de la aplicación de normas en la negociación obligatoria.

Y por cuanto a la segunda tendencia, es decir, el procedimiento sumario o sumarísimo, refiere dicho autor que, “tiene por eje una idea sencilla y tajante: todo procedimiento laboral debe ser sumario y en circunstancias especiales, variables según las condiciones sociales y económicas del país y la sensibilidad del legislador, se debe adoptar el procedimiento sumarísimo”³³. De tal suerte que en cada proceso laboral se deben considerar los principios de celeridad, prontitud y expedites. En México los procedimientos laborales son clasificados como ordinarios y especiales; en estos últimos se considera el de huelga y de ejecución. Los primeros son los que buscan ser “la regla” en la resolución de los conflictos laborales, por atender a conflictos económicos y jurídicos, tanto individuales como colectivos”³⁴.

Ahora bien, con la finalidad de lograr la eficacia de la Conciliación formal, es de considerarse que el mecanismo debe atender precisamente a la expedites y a dar soluciones a los requerimientos y situaciones que se susciten en el ámbito laboral actual; por lo tanto, es necesario que su contenido tenga como base cierta forma, principios y mecanismo para dar el resultado esperado.

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9663/11691>, fecha de consulta: 17 de abril de 2016.

³³ *Ídem*.

³⁴ Ramírez Juárez, Claudia Lizbeth, “El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 14, enero-junio de 2012, p. 219, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewfile/9683/11711>, fecha de consulta: 17 de mayo de 2016.

1.6. Los Principios rectores de la Conciliación

1.6.1. La Voluntariedad

El término se refiere básicamente a la situación en que los interesados cuentan con la facultad de decidir en dónde, a través de quién, y si es viable aceptar la propuesta de arreglo³⁵. En tal sentido, el conciliador debe respetar esta potestad de libre albedrío que tienen las partes, pues son éstas las que toman la decisión final.

Sin embargo, la autonomía de la voluntad también tiene límites, ya que, toda determinación que se tome, tiene que evitarse sea contraria a la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral, es decir, se debe velar que el acuerdo al que se llegue no contravenga el orden público, las buenas costumbres y el Derecho.

1.6.2. La Prudencia

Este principio refiere a la “virtud intelectual que por excelencia debe identificar al conciliador extrajudicial, virtud que, como lo expresan Garcés y Giraldo, consiste en la recta deliberación de la actuación humana”³⁶, y tiene como fundamento filosófico lo escrito por Aristóteles al tenor siguiente:

[...] se refiere a cosas humanas y a lo que es objeto de deliberación. En efecto, decimos que la función del prudente consiste, sobre todo, en deliberar rectamente, y nadie delibera sobre lo que no puede ser de otra manera, ni sobre lo que no tiene un fin, y esto es un bien práctico. El que delibera rectamente hablando en sentido absoluto es el que es capaz de

³⁵ Arboleda López, Adriana Patricia, “La conciliación, una mirada desde la bioética y la virtud de la prudencia”, *Revista Lasallista de Investigación*, Antioquía, vol. 11, núm. 1, 2014, p. 198, <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v11n1/v11n1a23.pdf>, fecha de consulta: 28 de abril de 2016.

³⁶ *Ídem*.

poner la mira razonablemente en lo práctico y mejor para el hombre. Tampoco la prudencia está limitada solo a lo universal, sino que debe conocer también lo particular, porque es práctica y la acción tiene que ver con lo particular³⁷.

Por lo tanto, a través de este principio, se debe dar la posibilidad de transitar sobre la existencia de una problemática al encuentro de soluciones por parte de los intervinientes, con la finalidad de que les otorgue la oportunidad de ser protagonistas y elijan la mejor decisión que les convenga.

1.6.3. La Confidencialidad

Este principio propicia dar "... una mayor confianza a las partes, antes y después de tomar sus decisiones, contribuyendo a garantizar la sinceridad de las comunicaciones durante el procedimiento"³⁸. De tal manera que recobra mayor fuerza tal principio, en atención de que a través de éste, lo expresado en los acercamientos no puede tomar valor alguno en el procedimiento, es decir, que las manifestaciones, reconocimientos y aceptación de ciertas cuestiones, exclusivamente surten efectos en el acto para conseguir la finalidad de obtener una Conciliación, pero no para diverso acto. Además, el conciliador no puede ser llamado a un proceso ni está obligado a dar informes respecto de lo acontecido en tal acercamiento, pues goza de esta protección, es decir, que las declaraciones que se hagan las partes en la Conciliación, no deteriora, beneficia, ni perjudica, la estrategia que se planteé en un juicio futuro.

1.6.4. El Respeto

De acuerdo con la Real Academia Española, al respecto alude que son "las

³⁷ *Ídem.*

³⁸ *Ídem.*

manifestaciones de acatamiento que se hacen por cortesía”³⁹, constituyen precisamente la civilidad reflejada en el respeto, es decir, es la actuación social para tratar adecuadamente a otras personas y a no causarle ofensa o perjuicio.

Según se señala, “el autorespeto no es una condición que tengamos los seres humanos de una manera natural, sino que se trata de una condición que debemos conseguir en las diversas relaciones sociales —a pesar de que las reglas sociales puedan entrar en conflicto”⁴⁰.

De esta manera, con la finalidad de comprender a la parte opuesta, se debe mantener cierta actitud y consideración hacia las peticiones, resistencias, concesiones, necesidades y manifestaciones que se realicen.

1.6.5. La Equidad

La Real Academia Española, define a la equidad como:

La Igualdad de ánimos. Bondadosa templanza habitual, propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley. Justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva. Moderación en el precio de las cosas o en las condiciones de los contratos. Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece⁴¹.

Por su parte, Tena Suck, afirma que la equidad “constituye una fuente real y

³⁹ Diccionario de la Lengua Española, 23a. ed., <http://dle.rae.es/?id=FzCUhhq>, fecha de consulta: 28 de abril de 2016.

⁴⁰ Chacartegui Jávega, Consuelo, *op. cit.*, p. 7.

⁴¹ Diccionario de la Lengua Española, 23a. ed., *op. cit.*

no formal del derecho de trabajo porque determina el contenido de la aplicación de la justicia de adecuada a las circunstancias especiales de un caso concreto [...] por una parte suple las deficiencias de la ley, y como fuente real cumple con la función de crear el contenido e interpretación de las normas jurídicas”⁴². De tal manera que, quien ejerza de manera profesional tal principio, tiene mayor responsabilidad social puesto que debe atender un mutuo beneficio con los intervinientes.

Asimismo, el Artículo 17 de la LFT considera a la equidad como una forma de dilucidar ciertas situaciones, lo anterior de acuerdo con lo siguiente:

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el Artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

No obstante de que tal principio en dicho precepto se encuentra como último recurso para ser considerado, la autoridad laboral, al emitir sus resoluciones de manera concatenada con tal principio, debe resolver a través de los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, tal y como lo estatuye dicha normativa reguladora del Derecho del Trabajo, por lo tanto, la autoridad se encuentra obligada a abandonar cualquier formulismo con la finalidad de que sus determinaciones se realicen en igualdad de condiciones.

Al interpretar a Thomas Hobbes, quien es considerado uno de los más importantes teóricos políticos de la prudencia racional, en sus teorías relacionadas con la equidad, éste deduce que “la equidad corresponde a la simple igualdad

⁴² Tena Suck, Rafael, *Manual del derecho del trabajo*, 2a. ed., México, Trillas, 2015, p. 83.

formal, en el sentido de que, cuando el poder de negociación de las partes es aproximadamente igual, el árbitro debería dividir la cosa en disputa de manera igual”⁴³.

De este modo, el Juez equitativo, de acuerdo con el Código de Ética Judicial Iberoamericano, “es aquél que no se ve constreñido a extraer para el caso concreto las consecuencias que en la ley se prevén de manera general y abstracta, cuando ello implica para las personas una situación especialmente desfavorable”⁴⁴. Para establecer esta equidad, es necesaria la intervención del funcionario conciliador o mediador, quien representa el puente de interconexión entre las partes, quienes de inicio pueden mostrar renuencia a acceder a un diverso resultado a su expectativa, y por consiguiente el funcionario se constriña a mediar las pretensiones y resistencias sin perjudicar los derechos adquiridos por estos.

1.7. El Funcionario conciliador

En la reforma laboral del año 2012 a la LFT, se incorporó la figura de funcionario conciliador, de quien se tiene la expectativa actúe como complemento al principio conciliatorio del Derecho del Trabajo, aspecto que se destaca en el Artículo 876 fracción II de dicha ley, el cual refiere:

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. ...

⁴³ Principios de la Ética Judicial Iberoamericana: Justicia y Equidad, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, febrero de 2014, p. 63, http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/CST_2015/000265878/000265878.pdf, fecha de consulta: 28 de abril de 2016.

⁴⁴ *Ibídem*, p. 327.

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

En este sentido, tanto el funcionario conciliador como el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se compone por actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial en términos de lo dispuesto por el Artículo 625 de la LFT, son en quienes recae la facultad y obligación para desarrollar dicho medio de solución.

Puig Hernández, considera al respecto que “se fortalecería la vía conciliatoria si se destina personal capacitado para dedicarse exclusivamente a ella”⁴⁵.

Por lo tanto, es de suma importancia la intervención de personal que tienda a cumplir con el objetivo de conciliar, el cual debería dedicarse en exclusiva a tales actividades, así como contar con todos los elementos de conocimiento, infraestructura, tecnología y demás instrumentos para realizar su labor de manera óptima. Aunque, lo que prevalece en muchas ocasiones es la insuficiente infraestructura y nulas bases para su operación, así como la falta de recursos humanos y técnicos, tal como lo señala Graciela Bensusán: “los recursos que se destinan para fortalecer las capacidades estatales en este ámbito de la justicia han ido experimentando un creciente deterioro en el gasto de impartición de justicia efectiva, a medida que aumenta el número de conflictos”⁴⁶, haciendo en tal sentido,

⁴⁵ Puig Hernández, Carlos Alberto, *Conflictos laborales*, México, Porrúa, 2016, p. 187.

⁴⁶ Bensusán, Graciela y Alcalde, Arturo, “El Sistema de Justicia Laboral en México: Situación actual y perspectivas”, Fundación *Friedrich Ebert*, México, núm. 1/2013, junio 2013, p. 3, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>, fecha de

más incompleta la impartición de justicia en materia laboral, tanto en el ámbito conciliatorio como en el procedimental.

Para resolver de fondo el asunto y promover la paz social, es necesario abordar el conflicto desde el ámbito socio-jurídico, para obtener una visión global del mismo, y tener la capacidad de solucionarlo de manera satisfactoria para los intervinientes y en beneficio de la sociedad. Aunado a que, de resolver los conflictos en apego al derecho, su aceptación se reproducirá en beneficio de la sociedad

Por lo tanto, los funcionarios conciliadores además de estar capacitados, deben ser perseverantes, confiables, persuasivos, asertivos, honestos e intuitivos para transmitir la cultura de acuerdos y hacer posible su construcción.

1.8. Las Diversas formas de solución

1.8.1. La Mediación

En su sentido etimológico, la mediación “está constituida por un espacio, un tiempo, un objeto, un lenguaje o una persona intermediaria que se opone a los riesgos de la inmediatez”⁴⁷.

Un concepto práctico de la mediación, se concibe como “la vía pacífica de solución de conflictos que, en términos humanos, de tiempo, recursos y costos, ha mostrado ser eficiente, porque además de privilegiar la libre decisión de las partes, la cooperación y el compromiso mutuo, facilita la pacífica continuidad de las relaciones, reduciendo así la posibilidad de futuros litigios”⁴⁸.

consulta: 05 de mayo de 2016.

⁴⁷ Pekar Lempereur, Alain, *Método de mediación, en el corazón de la conciliación*, México, Grupo Editorial Patria, 2010, p.11.

⁴⁸ Andrade Morales, Yurisha, “La justicia alternativa en México. una visión a través

Este medio de composición de conflictos es sin duda una de las formas más civilizada y es considerada incluso como el principal medio de solución a nivel internacional, en el cual, de manera responsable, los participantes admiten sus obligaciones y compromisos y por sí mismos solucionan sus controversias.

En interpretación del Doctor Julio Cabrera Dircio, Carme Boqué identifica a la mediación como un “proceso estructurado de gestión de conflictos, en el cual las partes enfrentadas se reúnen en presencia del mediador o mediadora y, por medio del diálogo, buscan salidas al problema conjuntamente”⁴⁹.

De esta manera, impera principalmente la voluntad de los involucrados para arreglar el conflicto, pero también el control interno de sus emociones frente a la problemática es atendido, pues este tercero como su nombre lo refiere, mediará la comunicación e intereses entre una y otra postura para solucionar de fondo la disputa que se trate.

También como lo establece Remedo Juárez, la mediación “...ha de respetar la tutela judicial efectiva, siendo esencial determinar qué materias son susceptibles de mediación en el ámbito laboral dependiendo de la naturaleza de los derechos y su disponibilidad”⁵⁰.

de los derechos humanos” *Ius. Revista jurídica*, México, Universidad Latina de América,

<http://www.unla.mx/iusunla42/reflexion/LA%20JUSTICIA%20ALTERNATIVA%20EN%20MEXICO%20ANDRADE%20MORALES%20Yurisha.htm>. fecha de consulta: 05 de mayo de 2016.

⁴⁹ Cabrera Dircio, Julio, *op. cit.*, p. 99.

⁵⁰ Remedo Juárez, José María, “Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la Jurisdicción social”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, España, núm. 29, enero de 2013, p. 13, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4225667>, fecha de

En España, país precursor de los medios alternos para la solución de conflictos laborales, este modelo se basa en la voluntad y libre decisión de las partes y en la intervención de un mediador del que se pretende una intervención activa orientada a la solución de la controversia de manera objetiva⁵¹.

1.8.2. El Arbitraje

El arbitraje es la forma de solución de las controversias que se caracteriza por el hecho de que siempre concluye con un veredicto, el cual es vinculante para las partes. “El árbitro utiliza la información puesta a su alcance por las partes durante el procedimiento contradictorio de arbitraje y dicta una resolución basada en los hechos pertinentes y en el derecho aplicable, sin más”⁵².

Para la Real Academia Española, el arbitraje es la “acción o facultad de arbitrar. Juicio arbitral. Procedimiento extrajudicial para resolver conflictos de intereses mediante sometimiento de las partes, por mutuo acuerdo, a la decisión de uno o varios árbitros”⁵³.

En México el arbitraje laboral es concebido como el “procedimiento voluntario

consulta: 20 de julio de 2017.

⁵¹ Munné Catalina, Federic y Vidal Teixidó Antoni, *La mediación*, España, La Ley, 2013, p.18.

⁵² Bernier, Iván y Latulippe, Nathalie, *La conciliación como forma de solución de las controversias en el área cultural*, p. 4, http://www.diversite-culturelle.qc.ca/fileadmin/documents/pdf/document_reflexion_esp.pdf, fecha de consulta: 06 de mayo de 2016.

⁵³ Diccionario de la Lengua Española, 23a. ed., <http://dle.rae.es/?id=3PxuYso>, fecha de consulta: 06 de mayo de 2016.

u obligatorio que trabajadores y empresarios usan para resolver diferencias mediante el sometimiento mutuo a la decisión de jueces imparciales, seleccionados por ambos⁵⁴.

En el ámbito internacional, particularmente en el Derecho español, el Tribunal Constitucional considera al arbitraje laboral como:

[...] una solución equivalente a la vía jurisdiccional pero sin ser lo mismo. La diferencia estriba en la voluntariedad del arbitraje laboral, de su elección como método de resolución del conflicto *interpartes*, y en la obligatoriedad *interpartes* para poder acudir a la vía judicial sin acudir al arbitraje como vía previa. Este es el origen del arbitraje laboral obligatorio⁵⁵.

Por lo tanto, tal medio de composición prescinde en sí, el ánimo y voluntariedad de las partes para solucionar el conflicto, ya que estrictamente se requiere un pronunciamiento legal a través del cual se reconoce a un ganador y a un perdedor, respetando en todo momento la tutela judicial efectiva.

1.8.3. La Transacción

Del latín *transactivo*, *transactionis*, derivado de *transactus*, participio de *transigere*, significa “hacer pasar a través de”, “concluir un negocio”, es decir, del

⁵⁴ Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, 2a. ed., México, Oxford, 2013, p. 10.

⁵⁵ Moreno Pérez, Javier, *El procedimiento de arbitraje obligatorio en la relación laboral: presente y futuro del arbitraje en el sistema español de trabajo*, España, Universidad de La Rioja, 2014, http://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000634.pdf, fecha de consulta: 21 de mayo de 2016.

verbo transigir, es consentir en parte con lo que no se cree justo o razonable⁵⁶.

Así, el Artículo 2944 del Código Civil Federal, define a la transacción como “un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura”⁵⁷.

Por lo tanto, no pasa desapercibido según la concepción de tal figura que al contemplarse en el Derecho del Trabajo el principio de irrenunciabilidad, resulta inadmisibles esta práctica en materia laboral, pues la renuncia a ciertas prestaciones laborales no puede en ningún caso, surtir efecto en contra de la propia naturaleza del Derecho Social.

Por lo tanto, esta figura como medio de terminación de controversias resulta contraria a dicho principio de irrenunciabilidad, pues no es posible eximir de manera total o parcial los derechos laborales ya adquiridos, reconocidos y conquistados en la ley, ni siquiera con consentimiento por parte de su tutor.

No obstante lo anterior, la transacción se han puesto en práctica según la presencia de ciertos conflictos en diversos sistemas jurídicos que así lo permiten.

1.9. El conflicto

De manera general, conflicto se define como el enfrentamiento o choque de intereses entre los seres humanos “porque cada persona tiene sus propias

⁵⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, t. VIII, p. 308, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1175/11.pdf>, fecha de consulta: 13 de febrero de 2016.

⁵⁷ Código Civil Federal, 2013, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_241213.pdf, fecha de consulta: 21 de mayo de 2016.

percepciones de las cosas, de los hechos, de los actos y de la misma vida, en suma, el conflicto nos sirve para incorporar cosas nuevas a nuestras vidas”⁵⁸.

Según el Diccionario de la Real Academia Española *conflictus* es “lo más recio de un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea”⁵⁹.

Por lo tanto, un conflicto de manera general, es toda oposición respecto de una misma situación.

1.9.1. Los conflictos de trabajo

En sentido *lato*, los conflictos de trabajo, son las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido *stricto* en términos de la LFT, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas⁶⁰.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en particular, en el Artículo 123 apartado “A” fracción XX, se señalaba, previo a la reforma, que “las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno”⁶¹.

⁵⁸ Islas Colín, Alfredo y Cornelio Landero Eglá, *op cit.*, p. 3.

⁵⁹ *Cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, 19a. ed., México, Porrúa, 2009, p. 75.

⁶⁰ *Ídem.*

⁶¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 2012, art. 123 apartado A fracción XX, <http://acolectivas.profeco.gob.mx/pdf/CPEUM.pdf>, fecha de

En tal sentido, se advierte que el conflicto de trabajo emerge justamente de las relaciones laborales, ya sea por las condiciones o al término de estas.

1.9.2. Los conflictos en razón de los sujetos, naturaleza e interés

Los conflictos laborales se suscitan en razón de los sujetos, en razón de su naturaleza y en razón del interés afectado. Por cuanto al primero, al caso concreto exclusivamente nos interesan los conflictos suscitados entre trabajador y patrón, por cuanto a su naturaleza, éstos pueden ser conflictos jurídicos o económicos, y por cuanto al interés afectado, pueden ser individuales o colectivos.

Los conflictos en razón de los sujetos, son aquellos en los que se colocan frente a frente trabajador y patrón, estos, son los conflictos típicos, puesto que se tratan de intereses contrarios en el ámbito de producción; los surgidos entre trabajadores, son contrarios a la unión fraterna o compañerismo y, los suscitados entre patrones los cuales, son escasos en la sociedad mexicana⁶².

Por cuanto a los conflictos en razón de su naturaleza, los jurídicos son los que “se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo”⁶³. Por su parte, los conflictos económicos “surgen por el establecimiento, modificación, suspensión o extinción de las condiciones de trabajo”⁶⁴.

consulta: 22 de septiembre de 2016.

⁶² Dávalos José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2015, p. 118.

⁶³ Islas Colín, Alfredo y Cornelio Landero Eglá, *op. cit.*, p. 6.

⁶⁴ Dávalos José, *op. cit.*, p. 119.

Finalmente, los que nacen en razón del interés afectado, en tal sentido, el conflicto puede invadir perjuicios de manera individual y colectivo, esto “no resulta del número de contendientes que intervienen, sino en consideración al tipo de interés que afecta”⁶⁵. Por su parte, el interés afectado puede ser tanto económico como jurídico.

Por consiguiente, en este tipo de conflictos preponderantemente económicos, son precisamente los que atañen al capital y trabajo con mayor frecuencia, pues son controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo. Y en el caso de los conflictos fundamentalmente jurídicos, tratan de las controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo. En ambos casos, pueden ser individuales o colectivos, no por cuanto a su pluralidad, sino como ya se estableció, por cuanto a su afectación.

1.10. Los factores humanos que intervienen en el procedimiento Conciliatorio

En el escenario del procedimiento laboral, surgen conductas tanto racionales como irracionales dependiendo de la postura que adopte cada interviniente, ya que, en toda contienda, cada parte cree tener la razón, dejando la solución en manos de terceros, es decir, de las autoridades, quienes son los que ‘resuelven’ sin percatarse las partes ni la sociedad que en estos caso, el Estado es quien se impone y el gobernado debe acatar tal determinación⁶⁶.

Es ineludible considerar que todo conflicto es necesario abordarlo no sólo desde el punto de vista legal sino también social y humano, a fin de dar lugar a la creación y construcción de soluciones por medio de la participación activa y protagonismo de los intervinientes, quienes deben controlar sus emociones y

⁶⁵ *Ibidem*, p. 121.

⁶⁶ Islas Colín, Alfredo y Cornelio Landero Eglá, *op. cit.*, p. 6.

conductas para hacer posible los arreglos.

Arboleda López, en su análisis “de la virtud de la prudencia”, indica una serie de sensaciones que tienden a motivar un acto, según lo siguiente:

El miedo, la alegría, la tristeza, la ira, el amor, el odio, la envidia, la vergüenza, la indignación, la compasión, la culpa, el orgullo, la admiración, los celos, la esperanza, el remordimiento, la sorpresa, la gratitud, el resentimiento, la repugnancia, el arrepentimiento, el rencor, el desdén, la disolución, la ilusión, la desesperación, el entusiasmo o el hastío, ocupan el puesto central en la vida del hombre, son componentes esenciales de las motivaciones para actuar y simultáneamente influyen en su capacidad para controlar su comportamiento⁶⁷.

En tal sentido, se aprecia que en todo conflicto interviene un cúmulo de emociones que se hacen patentes durante todo el proceso, por ello, es fundamental la comunicación entre los intervinientes para atemperar los ánimos e identificar el punto de desacuerdo, y consecuentemente, establecer la posibilidad de soluciones.

Archundia Bañuelos afirma que las emociones surgen de los estímulos, se convierten en sentimientos que generan ideas sobre nosotras y nosotros mismos y finalmente, se ven reflejadas en el cuerpo y en la forma como interactuamos con las y los demás. Así, las emociones construyen, potencializan y desarrollan o, por el contrario, destruyen, reducen y obstaculizan la forma como nos sentimos y por lo tanto, como nos relacionamos con otras personas⁶⁸.

⁶⁷ Arboleda López, Adriana Patricia, “La conciliación. Una mirada desde la bioética y la virtud de la prudencia”, *Revista lasallista de investigación*, Colombia, 2014, volumen II, núm. I, p. 194.

⁶⁸ Archundia Bañuelos, Virginia, *Herramientas para la contención emocional en situaciones de violación a Derechos Humanos*, México, 2011, <http://cdhdfbeta>.

En relación a las actuaciones derivadas del comportamiento humano ante cualquier situación, Carnaval de la Vega señala que "...la emoción interviene en la vida entera del hombre y a cada instante. Es el acompañamiento obligado de toda experiencia y desarrollo"⁶⁹, de tal suerte que, el actuar y los pensamientos de todo individuo en la sociedad, están vinculados estrechamente a su experiencia de vida, por lo que, cuando corresponde al Estado ser partícipe o intermediario en un conflicto social, éste debe actuar de manera eficaz e imparcial a fin de evitar resentimientos entre los involucrados, quienes incluso, pueden contagiar apatía, rencor o indolencia en contra de las autoridades y la sociedad.

Así mismo, como lo establece el tercer párrafo adicionado el 15 de septiembre de 2017, al Artículo 17 de nuestra constitución, que indica: "Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales"⁷⁰. En tal sentido, recae en las autoridades la flexibilización de formalismos para lograr tal fin, además de que, en acatamiento de la constitución, se debe dar preferencia a la solución de conflictos por encima de los procesos rigurosos y requisitos legales severos.

Por lo tanto, una buena participación por parte de las autoridades, (al caso concreto, en materia laboral) a fin de contribuir con un desarrollo pleno e integral

cdhdf.org.mx/serv_prof/pdf/herram_cont.pdf, fecha de consulta: 27 de mayo de 2016.

⁶⁹ Carnaval de la Vega, Myriam E., *La importancia de la estabilidad emocional*, 18 de junio de 2011, <http://www.ellitoral.com/index.php/diarios/2011/06/18/opinion/OPIN-02.html>, fecha de consulta: 22 de mayo de 2016.

⁷⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 2017, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf, fecha de consulta: 28 de septiembre de 2017.

del ser humano, son quienes deben propiciar a favor la sociedad un progreso social y moral adecuado, con eficiencia, equidad y respeto de los Derechos Humanos.

1.11. La garantía del Estado para contribuir a la paz social y su derivación al disfrute de los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos “son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes”⁷¹, por lo que las autoridades en sus respectivos ámbitos de competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, tal y como lo detalla el artículo 1o. párrafo tercero de nuestra carta magna.

En la actualidad, atendiendo a la convencionalidad que vincula al Estado mexicano y al principio *erga omnes*, en el caso concreto, la autoridad laboral debe propiciar las herramientas y mecanismos adecuados para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones tendientes a los derechos humanos, que sin alternativa, ante el sometimiento forzoso de una resolución jurisdiccional, impide la opción de solucionar el conflicto a través de otros medios, generando inestabilidad e inseguridad jurídica entre los intervinientes que lejos de coadyuvar a la solución de conflictos, dificulta el disfrute de los derechos garantizados en nuestro marco normativo.

⁷¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos, fecha de consulta: 02 de junio de 2016.

1.12. El clima laboral pacífico

A fin de construir este clima pacífico en el ambiente laboral, incluso al inicio, durante y al finalizar una relación contractual de trabajo, es necesario el respeto y reconocimiento recíproco entre las partes, que en común acuerdo se unen para lograr un fin específico. De tal manera que, resulta ineludible la participación y comunicación entre estos sectores para exteriorizar sus necesidades, satisfacciones y nuevas propuestas que hagan una mejor convivencia.

Por ello, es necesario poner en práctica el dialogo, que a través de medios modernos y eficaces, apacigüen la incertidumbre de situaciones o confusiones que terminan en conflicto.

El Estado, al ser garante de los derechos y prerrogativas estipuladas en nuestra constitución y en las demás normativas internacionales relacionadas a los Derechos Humanos, debe también proveer los mecanismos para lograr un clima laboral pacífico, pues es importante la implementación de herramientas suficientes que eviten el enfrentamiento y desestabilidad social y económica, de tal manera que la fórmula a esto no sea la de perder-ganar sino ganar-ganar, procurando la equidad a favor de los intereses de cada una de las partes.

En tal sentido, las autoridades laborales deben adecuar su actuar, pues “cualquier intento de modernizar el mundo del trabajo, sin tocar las estructuras tripartitas en el ámbito de la justicia laboral es poco creíble y hasta cierto punto inútil, en tanto deja intacto uno de los espacios de mayor ineficiencia y corrupción, con graves consecuencias, no solo para los trabajadores sino también para los empleadores”⁷², pues en la medida en que se procure el bienestar de la mayoría de los habitantes de una nación y se mejore su poder adquisitivo, se impulsará el crecimiento económico del país y se accederá a mejores niveles de bienestar

⁷² Bensusán, Graciela y Alcalde, Arturo, *op. cit.*, p. 17.

social⁷³.

Fomentar la estabilidad y paz social a través de mecanismos esenciales para la solución de conflictos laborales que sean eficaces y que den resultados efectivos y equitativos, coadyuva a la obtención de un bienestar en el entorno social, pues como lo señala Puig Hernández ,“...por el bien de todos, debemos encaminar nuestros pasos por un sendero de paz que armonice los intereses del capital con los beneficios de la sociedad, cuyo esquema puede sustentar la responsabilidad social no solo del derecho del trabajo, sino de la justicia toda en cualquiera de sus manifestaciones”⁷⁴.

1.13. La dignidad a través de la toma de decisiones en la Conciliación

La dignidad tiende a colocarse en el centro mismo del Derecho del Trabajo. Un argumento que confirma la aseveración anterior, estriba en el hábito con que se relaciona el sector económico y de trabajo, considerándose siempre a estos como sujetos de derecho y no, instrumentos o medios para lograr un fin. Además, la actividad laboral constituye un punto esencial para poder llevar a cabo proyectos profesionales y personales del sujeto⁷⁵.

⁷³ Puig Hernández, Carlos Alberto, “La responsabilidad social en el Derecho de Trabajo” *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, número 17, julio–diciembre de 2013, pp. 259-280, <http://www.journals.unam.mx/index.php/rlds/article/view/42886/41247>, fecha de consulta: 11 de junio de 2016.

⁷⁴ *Ídem*.

⁷⁵ Ojeda Avilés, Antonio e Igartua Miró, María Teresa, “La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes” *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est05.pdf, fecha de consulta: 12 de junio de 2016.

En este sentido, corresponde a cada persona, conquistar, aumentar y evitar declinar su dignidad, que como cualidad, todo ser humano posee.

De tal manera que, para maximizar tal valor en la toma de decisiones a fin de dirimir los conflictos de manera efectiva e inmediata, es necesario una participación directa, cubriendo necesidades humanas, tales como la tranquilidad, respeto, equilibrio y protección, con plena satisfacción de los intervinientes de acuerdo a sus propias decisiones.

1.14. Paz social

Un desafío relevante en nuestra cultura jurídica lo es en el ámbito educativo y en la impartición de justicia. El estar acostumbrados a la confrontación y a que nuestras problemáticas sean resueltas de manera vinculante por parte de una autoridad, se creería que es inconcebible la adopción y práctica de diversos medios de solución de conflictos que como nuevo paradigma aporten a una paz social.

El término latino *pax*, que hace referencia a pacto o acuerdo⁷⁶, puede ser definido en un sentido positivo y en un sentido negativo. En sentido positivo, la paz es un estado de tranquilidad y quietud; en cambio, en sentido negativo, la paz es la ausencia de guerra o violencia⁷⁷. Al tema que nos ocupa, ambos sentidos conviene considerarlos, pues la paz refleja tranquilidad para uno mismo y para con lo (s)

⁷⁶ Diccionario en línea, <http://definicion.de/paz/>, fecha de consulta: 17 de junio de 2016.

⁷⁷ Caireta Sampere, Marina y Barbeito Thonon, Cécile, *Introducción de conceptos: paz, violencia, conflicto, escola de cultura de la pau*, Barcelona, España, 2005, p. 15, <https://www.fondodeculturaeconomica.com/PDF/Caja%20de%20herramientas/Introducci%C3%B3n%20de%20conceptos.%20Paz,%20violencia%20y%20conflicto.pdf>, fecha de consulta: 07 de junio de 2017.

demás cuando se acaba el enfrentamiento.

Precisamente, estos modelos analizados en la presente investigación, y particularmente la Conciliación como medio de solución conflictos al que nos hemos centrado, no responde a la extinción de conflictos ni se pretende si quiera tal cuestión, sino más bien, la intención es dilucidar la forma de solucionarlos a fin de generar confianza en la sociedad ante cualquier incertidumbre o desacuerdo con posibilidad de arreglo de manera pronta, posible y razonable.

CONCLUSIONES

Los diversos medios de solución de conflictos que se utilizan con particularidades y alcances propios como se ha detallado en este primer apartado de la investigación, constituyen los modelos que se utilizan en diversos sistemas jurídicos, en particular, los medios autocompositivos al privilegiar la actuación autónoma de las partes para que sean éstas las que resuelvan de fondo las controversias de manera voluntaria, equitativa, razonada y posible, merecen acentuarse, pues sin duda es momento de redimensionar a una cultura al dialogo a fin de lograr la construcción de acuerdos que trae aparejada la satisfacción y armonía social.

En nuestro país, resulta nula la implementación eficaz de la Conciliación en materia laboral, ello obedece a la costumbre paternalista estatal, pues la sociedad, ha buscado que sea un tercero, (la autoridad) quien solucione todo conflicto en apego a normas del derecho positivo, fundando y motivando sus resoluciones, y que pese a ello, lejos de dar certeza jurídica, los procedimientos laborales acarrearán incertidumbre e inseguridad tanto en tiempo de resolución, estudio de fondo y reparación íntegra, ya que la implementación de criterios que intentan esclarecer cierta normativa, se apartan del espíritu esencial del Derecho Laboral que es, la protección social a favor del más desfavorecido aunado a la carga laboral que impide el desarrollo adecuado de la tutela judicial efectiva.

Ante tal menoscabo, incuestionablemente es necesario visibilizar y poner en práctica los mecanismos alternativos de solución de controversias, en particular, la Conciliación en el Derecho del Trabajo, pues en comparación con los rigorismos legales, éste medio ofrece resultados flexibles, racionales, económicos y satisfactorios para las partes dando así respuesta a las necesidades y exigencias sociales en la actualidad.

CAPÍTULO II

MARCO HISTÓRICO-AXIOLÓGICO DE LA CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS LABORALES EN MÉXICO

INTRODUCCIÓN

Los resultados obtenidos a lo largo de la historia y de manera globalizada respecto de los mecanismos de solución de conflictos, son la justificación que motivan el presente análisis sobre el impulso y las consecuencias que han tenido estos instrumentos en diversos ámbitos de aplicación y sistemas jurídicos.

En México, particularmente en el ejercicio del Derecho del Trabajo, la Conciliación se ha concebido como la primer etapa del procedimiento en materia laboral, tanto en conflictos individuales y colectivos e incluso, de cualquier otra naturaleza, por lo que en el presente capítulo, se examina su promoción, transformación, interés y resultado que ha tenido tal herramienta desde su inclusión en la primer Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931 hasta nuestros días y su prospección.

Para tal efecto, es necesario considerar la naturaleza jurídica de la Conciliación, su consideración y desarrollo a lo largo de los años así como su innovación que se palpa en esta nueva era del Derecho Laboral mexicano que se aproxima.

Según la reforma a la Ley Federal del Trabajo del pasado 30 de noviembre de 2012, que tuvo entre otras finalidades, tener mejores condiciones de trabajo; salarios bien retribuidos; reconocimiento de derechos laborales de las mujeres; la eliminación de la discriminación en las fuentes de trabajo; transparencia de información de los sindicatos y contratos colectivos de trabajo, entre otros temas que han quedado tardíos frente a las exigencias sociales actuales, también en dicha reforma se consagró a la Conciliación como un principio del Derecho del Trabajo. Lo cual, y no obstante de haber ya transcurrido más de cinco años, incuestionablemente es necesario replantear el mecanismo idóneo a fin de que la Conciliación sea un verdadero mecanismo que de cimiento a una nueva era justicia laboral participativa y dialógica.

2.1. La axiología en el Derecho del Trabajo

Toda norma está dotada de valores, dado que la ley expresa la actuación del ser humano. De tal suerte que, la reglamentación laboral, ha sido el resultado de luchas constantes en exigencia al reconocimiento de derechos de los trabajadores a fin de conseguir renovadas condiciones laborales que permitan su desarrollo intelectual, económico y humano.

De este modo, tratándose de las normas que integran el Derecho del Trabajo, dichos valores atienden a la igualdad, la equidad, el respeto, la dignidad y la protección, principios que facilitan el logro de objetivos no sólo en el ámbito laboral, sino individual y social.

Jolivet por su parte, señala que "...el hombre, al inventar los valores, invéntase a sí mismo a partir de sí mismo y deviene propiamente lo que es..."⁷⁸, idea que pone de manifiesto, la necesidad del hombre de su misma valoración que tiende a vislumbrar la razón del ser en cierto tiempo y espacio.

2.2. El surgimiento de un orden social en el Derecho Laboral

El ser humano a través del tiempo ha adecuado en su entorno herramientas jurídicas que lleven al reconocimiento y aplicación de reglas para satisfacer sus necesidades. Y tratándose de condiciones de trabajo, constantemente en el sector de la producción se han exigido reglas al respecto, con la finalidad de empatar objetivos y convivir en un ambiente laboral armónico.

Una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades de supervivencia y crecimiento, así como de

⁷⁸ Ayala Martínez, Jorge Manuel, *Valores y normas éticas*, España, Universidad de Zaragoza, <http://www.bu.edu/wcp/Papers/Valu/ValuAyal.htm>, fecha de consulta: 13 de agosto de 2016.

lograr en términos de la pirámide de Maslow⁷⁹ el disfrute de las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, autoestima y de autorrealización, de tal forma que se pueda desarrollar el potencial humano.

Por ello, ha sido necesario instaurar en las normas, nuevas necesidades e implementos que se van dando en cierto tiempo para obtener un beneficio social en común. Tal transformación deviene de “superar y dejar atrás lo óptico y ontológico, para poder rebasar esos espacios y poder ubicarnos en el tiempo y espacio del ser de la reflexión”⁸⁰.

Así, esta reflexión proyectada en las regulaciones jurídicas, ha producido sus efectos sociales y tal dinámica sigue impulsando un esfuerzo constante hasta en tanto cumpla con su objetivo, que es, el bienestar y paz social.

2.3. El antecedente constitucional de los conflictos laborales y el diálogo como medio de solución

El Derecho del Trabajo regulado en la Constitución Federal de 1917, en su Artículo 123 contemplaba de manera general las obligaciones y los derechos que como condiciones laborales mínimas debían considerarse para la creación, regulación y resolución de las relaciones laborales. En su contenido, estipulaba la facultad para expedir las leyes secundarias sobre el tema, al Congreso de la Unión y a legislaturas, señalando que es de su competencia “...expedir leyes sobre el

⁷⁹ Martínez Pérez, Mislény, “Interrelación dialéctica entre calidad de vida y motivaciones relativas a la salud”, *Revista Cubana de Medicina General Integral*, Cuba, vol. 26, núm. 1, enero-marzo 2010, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000100016, fecha de consulta: 13 de agosto de 2016.

⁸⁰ González Ibarra, Juan de Dios, *Trabajo y nueva justicia laboral sustantiva y adjetiva*, Fontamara, México, 2009, p. 91, fecha de consulta: 13 de agosto de 2016.

trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, [...], las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo...”⁸¹.

De este modo, se establecieron las bases para identificar toda índole de conflictos que se suscitan a raíz de las relaciones laborales obrero-patronales, dando cabida a la atención jurídica especializada y partiendo del principio de igualdad entre las partes, a fin de propiciar el diálogo como medida de solución de conflictos.

2.4. Acercamientos a la justicia laboral a través de la Conciliación en México

Cuando se estableció por decreto el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, publicado en el Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán del 17 de mayo de 1915, de acuerdo con Néstor de Buen Lozano, en la exposición de Motivos se dijo que: “... es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor”⁸².

Resultando evidente que dicho Consejo, se creó con fines netamente conciliatorios. Sin embargo, los asuntos que no se lograran solucionar de esta forma, se tenía contemplado pasaran a las Juntas de Conciliación, donde igualmente se procuraba lograr un ajuste de diferencias entre patronos y trabajadores, aunque tales facultades generaba cierta incertidumbre, pues la intención del legislador, en un principio, no fue integrarlas con funciones y facultades propias de tribunal, sino como instituciones de derecho público.

⁸¹ Constitución Federal, Diario Oficial, 1917, época 4a., núm. 30, http://www.dof.gob.mx/Constitucion1917/constitucion_1917.pdf, fecha de consulta: 13 de agosto de 2016.

⁸² De Buen Lozano, Néstor, “Procuración de justicia... *cit.*”

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en un principio a través de la sentencia ejecutoria derivada del juicio de amparo de Guillermo Cabrera, consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran sólo instituciones de derecho público, y no así tribunales con facultades decisorias, para emitir resoluciones⁸³.

Ese criterio se modificó después en la ejecutoria “La Corona”, de fecha 1 de enero de 1924, que atribuyó a las juntas la competencia necesaria para resolver no solamente los conflictos colectivos de trabajo, sino también los individuales. Por lo que a partir de entonces, éstos se concibieron como tribunales especializados⁸⁴.

Una vez decretada tal facultad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje operan en dos planos: en el ámbito federal, es decir, aquellas actividades que están bajo la supervisión directa del gobierno federal en virtud de su importancia estratégica y para la economía o su naturaleza especial, en términos de lo dispuesto por la fracción XXXI, Apartado “A” del Artículo 123 constitucional y por el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo; y en el plano local, que abarcan aquellas actividades económicas de jurisdicción local, a saber, aquellas en las que los gobiernos

⁸³ Registro 811563, Seminario Judicial de la Federación, México, 5a. época, t. II, marzo de 1918, p. 773, [⁸⁴ *Ídem*.](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8df8fcfd&Apendice=1000000000000&Expresion=la%2520Constituci%25C3%25B3n%2520no%2520las%2520faculta%2520para%2520decidir%2520demandas%2520qu%2520ata%25C3%25B1an%2520&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=811563&Hit=1&IDs=811563&tipoTesis=&Seminario=0&tabla=&Referencia=&Tema=, fecha de consulta: 29 de agosto de 2016.</p></div><div data-bbox=)

estatales son responsables de hacer cumplir la Ley Federal del Trabajo⁸⁵.

En el año 2006, la LFT estableció en el Artículo 9o. transitorio, la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los Gobernadores de los Estados y territorios y del Jefe del Departamento del Distrito Federal:

reorganizar en un término de 3 meses las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que dejan de existir las Juntas Centrales y nacen las Juntas Locales, con lo que se genera una nueva estructura jurisdiccional de naturaleza administrativa que produce su propia jurisprudencia materialmente hablando; de este modo, los distintos recursos y juicios que se entablan en el ámbito de los diversos niveles: Juntas Locales, Jueces de Distrito, Tribunales Colegiados, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Suprema Corte de Justicia de la Nación; producen criterios que día a día norman el funcionamiento de los propios tribunales y establecen la líneas del derecho laboral⁸⁶.

Por lo anterior, en la actualidad y por un condicionado tiempo, las Juntas Especiales Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, se han considerado como verdaderos tribunales de trabajo, por lo que su actuación es legal y legítima,

⁸⁵ Middlebrook, Kevin J. y Quintero Ramírez, Cirila, *Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: Registro sindical y solución de conflictos en los noventa*, México, Colmex, vol. 16, núm. 47, mayo-agosto 1998, http://www.jstor.org/stable/40420947?seq=1#page_scan_tab_contents, fecha de consulta: 27 de agosto de 2016.

⁸⁶ *Manual Administrativo de Organización y Procedimientos*, diciembre 2010, http://www.juntalocal.df.gob.mx/oip/transparencia%20-%20nva/ART14/Fraccl/conflictos_colectivos.pdf, fecha de consulta: 27 de agosto de 2016.

incluso, el máximo órgano de poder judicial, la SCJN, a partir de 1994, tiene asignada la Segunda Sala como especialista para tratar asuntos en materia administrativa y laboral, consecuentemente es, quien se pronuncia a través de criterios o jurisprudencia respecto de las interpretaciones de las normas respecto de las controversias que resuelven las autoridades laborales⁸⁷.

2.5. La integración tripartita igualitaria fallida

A fin de garantizar la igualdad entre el sector productivo, es decir, trabajadores y empleadores, las autoridades de trabajo, fueron integradas por representantes de estos mismos sectores, es decir, un representante de los trabajadores y un representante de los patrones, así como el de gobierno, de tal manera que, esta integración tripartita, como lo señala Terrazas Estrada, “tendría las características de imparcialidad necesaria y parcialidad suficiente para concretar la equidad y la justicia social”⁸⁸, sin embargo, con el devenir de los años, ha resultado insatisfactoria esta integración pues no se han obtenido los resultados esperados, debido en buena medida, a que las juntas a cargo del Poder Ejecutivo, pese a aparentar una integración tripartita y una representación igualitaria, en la realidad, esta representación se ha visto empañada por los intereses particulares que terminan favoreciendo a unos pocos.

En tal sentido, la formación tripartita de las Juntas de Conciliación no ha cumplido con la encomienda principal, que es, alcanzar y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, pues además de que la asignación de estos resulta dudosa, aunado a que la participación en la votación de los laudos para proteger al sector que representan es nula.

⁸⁷ *Ídem*.

⁸⁸ Terrazas Estrada, Cenobio, *Consideraciones en torno a una posible reforma laboral*, México, época V, núm. 12, 2010.

Para Sara Gordon, “La legislación concerniente al acceso a derechos sociales privilegió a las organizaciones por encima de los individuos. Además de la Constitución, las leyes reglamentarias relacionadas con los trabajadores, y diversas prácticas políticas, desalentaron la figura de ciudadano y fomentaron la de masas, sectores organizados en agrupaciones reconocidas por y relacionadas con el Estado”⁸⁹. De tal suerte que, la concepción de la justicia social como tutela estatal y como principio que privilegia a la colectividad por encima del individuo, fue sostenida por diversos gobiernos del régimen nacionalista revolucionario, a pesar de que la justicia social, concebida como igualdad de oportunidades para todos, predominó sólo entre 1910 y 1940. A partir de esta fecha dejó de prevalecer el ideal igualitario de la Revolución y predominó el desarrollismo sin ningún obstáculo ni dificultad⁹⁰.

En el mismo sentido, Kurczyn Villalobos, refiere que “Es obvio que entre el México de antes y el actual hay serias diferencias. Habrá entonces que enfatizar que el tradicionalismo de nuestra Ley, en su origen legislación social de avanzada o de punta, responde al formalismo pero no a la realidad”⁹¹.

Ahora bien, de acuerdo con Paul Durant, citado por Miguel Bermúdez, el carácter inacabo del Derecho del Trabajo, corresponde a “la extrema diversidad de formas que presenta el trabajo en la sociedad moderna, la influencia que el derecho

⁸⁹ Gordon N., Sara, “Ciudadanía y derechos sociales, ¿Criterios distributivos?” en Ziccardi, Alicia, *Pobreza, desigualdad social y ciudadanía a los límites de las políticas sociales en América Latina*, Argentina, CLACSO, 2001, p.27, <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101029062411/ziccardi.pdf>, fecha de consulta: 14 de agosto de 2016.

⁹⁰ *Ídem*.

⁹¹ Patricia Kurczyn Villalobos (coord.), *Relaciones Laborales en el siglo XXI*, México, UNAM, 2001, p. 31, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/43/4.pdf>, fecha de consulta: 19 de agosto de 2016.

de sufragio ha permitido a los electores ejercer presión al legislador exigiéndole una mayor protección laboral, la internacionalización del derecho del trabajo y el afinamiento del sentido social”⁹², por tal motivo, la extensión constante y progresividad de tal rama jurídica, hace difícil su función eficaz.

2.6. El referente de la Conciliación en el Derecho del Trabajo

La Conciliación en nuestro país ha tenido sus efectos desde antes de que fuera reconocida como una etapa del proceso laboral, puesto que previo a institucionalizarse en la materia del derecho del Trabajo, los conflictos eran disueltos sin coerción o norma impuesta por autoridad, ni mucho menos era necesaria una representación profesional, toda vez que “las Juntas fueron creadas como órganos de naturaleza especializada, no se trataba de tribunales ordinarios, sujetos a las reglas del derecho civil, sino de tribunales de equidad”⁹³, como ya ha quedado establecido.

Incluso, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Congreso Constituyente al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

No quiso darles funciones de tribunales del Trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patrones y obreros. Si no más bien, pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinadas a

⁹² Bermúdez Cisneros, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford, 2010. p. 68.

⁹³ Sánchez Castañeda, Alfredo, “La jurisdicción laboral: de las juntas tripartitas a tribunales de trabajo”, en Esquivel, Gerardo e Ibarra Palafox Francisco, *et al.*, (coords.), *Cien ensayos para el centenario*, México, UNAM, t. 2, Estudios Jurídicos, 2017, p. 399, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>, fecha de consulta: 07 de agosto de 2017.

prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico⁹⁴.

De tal manera que, la naturaleza de la Conciliación obedecía estrictamente a la equidad respecto del objeto de la controversia planteada, tendiente a impulsar la igualdad y la participación ciudadana, con el objeto de reconstruir el tejido social y satisfacer a ambos sectores a quienes se les reconocía en un mismo plano de igualdad, brindándoles así, la posibilidad de tener una convivencia pacífica, y priorizando en todo momento el diálogo.

2.7. La instauración de la Conciliación como medio de solución de controversias en la Ley Federal del Trabajo

A raíz de las contradicciones e imprecisiones que se suscitaron en las iniciales leyes estatales relativas al Derecho del Trabajo emitidas por los congresos locales, finalmente dicha facultad a través de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de septiembre de 1929⁹⁵, exclusivamente quedó a cargo del Congreso de la Unión.

En tal sentido, esta reforma dio paso a la creación de la Ley Federal del Trabajo, publicada el 28 de agosto de 1931, durante el mandato presidencial de

⁹⁴ Ley Federal de Trabajo, México, 1931, http://transparencia.diputados.gob.mx/upload/upload_files/ESCFIN_F_11-09-2008_T_1221174108_R_22.pdf, fecha de consulta: 03 de septiembre de 2016.

⁹⁵ Ley por la cual se reforman los artículos 73 y 123 de la Constitución General de la República, México, Diario Oficial de la Federación, 06 de septiembre de 1929, sección primera, t. LVI, núm. 5, http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4433649&fecha=06/09/1929&cod_diario=186782, fecha de consulta: 01 de septiembre de 2016.

Pascual Ortiz Rubio⁹⁶.

Esta primer ley, fue el resultado de las incansables luchas sociales, con la finalidad de equilibrar los factores de producción, capital y mano de obra, y a su vez, contrarrestar el problema que identifica Néstor de Buen, en el sentido de que “siempre está presente la idea de lucha de clases que fuerza una interpretación agresiva de las relaciones nacidas entre los sectores de la producción”⁹⁷.

Así, en 1940, el Departamento de Trabajo, dio paso a la actual Secretaría de Trabajo y Previsión Social, quien contó con las siguientes facultades⁹⁸: 1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo; 2. Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación, 3. Desarrollar una política de previsión social y de inspección y 4. Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores, etcétera.

Esta acción, da cuenta del interés del Estado mexicano para impulsar la Conciliación como medio de solución de conflictos en materia laboral, ello según las atribuciones otorgadas a dicha Secretaría.

En 1978, por decreto del H. Congreso de la Unión, entre otras adiciones a la Constitución, se consideró agregar un párrafo al Artículo 123, el cual establecía: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”⁹⁹. Tal consideración

⁹⁶ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*

⁹⁷ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho procesal del trabajo...cit.*

⁹⁸ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *Historia de la dependencia, 13 de octubre de 2010*, http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm, fecha de consulta: 16 de agosto de 2016.

⁹⁹ *Decreto por el que se adiciona un párrafo inicial al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Diario Oficial de la Federación,

legal trajo consigo la posibilidad de demandar otras condiciones y derechos laborales antes no concebidos, lo que acarreó nuevas confrontaciones de intereses que hasta nuestros días la clase trabajadora sigue exigiendo y la parte patronal continúa oponiendo resistencia.

Así, el Artículo 123 constitucional, en su fracción XX, consideró que: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno”¹⁰⁰. De tal suerte que con dicha integración tripartita, se pretendía cimentar la igualdad entre los órganos de la producción y la participación activa para conciliar entre las fuerzas del capital y trabajo a fin de establecer como lo señala el experto en la materia Rafael Tena Suck, “el equilibrio de las relaciones armónicas que hagan posible la vida en sociedad, mediante la justicia, el bien común y la seguridad jurídica”¹⁰¹.

Al respecto, lo cierto es que tal representación y contrapeso que se impulsó en aquel entonces, a la fecha, no ha dado beneficio alguno considerable, ya que tal designación es formulada según la rama o sector con mayor representatividad, lo que genera incluso desconocimiento para la minoría entre estos mismo sectores que incluso ignoran la designación y que son representados ante las autoridades.

19 de diciembre de 1978,
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4765105&fecha=19/12/1978,
fecha de consulta: 18 de septiembre de 2016.

¹⁰⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1917,
<http://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/251/1/images/022.pdf>, fecha de consulta: 13 de agosto de 2016.

¹⁰¹ Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo, *Manual de derecho laboral*, México, Trillas, 2013, p. 50.

2.8. El aporte conciliatorio internacional en el ámbito laboral

México al formar parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comparte el objetivo de la promoción de la justicia social y reconocimiento de normas fundamentales en donde se estipulan condiciones laborales que aportan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, para tal efecto, en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, se reconoce que “Las políticas y acciones de gobierno inciden directamente en la calidad de vida de las personas, por lo que es imperativo contar con un gobierno eficiente, con mecanismos de evaluación que permitan mejorar su desempeño y la calidad de los servicios; que simplifique la normatividad y trámites gubernamentales, y rinda cuentas de manera clara y oportuna a la ciudadanía”¹⁰².

En tal sentido, lo cierto es que a la fecha, esas acciones aún se encuentran pendientes, pues en lo particular, con lo que respecta a la calidad de servicios y simplificar los trámites gubernamentales en la administración de justicia laboral sigue siendo un tema aplazado.

Ahora bien, resulta indispensable considerar que a la OIT se le confirió entre otras responsabilidades, establecer los principios jurídicos y normativos para tratar conflictos sociales y laborales. En tal sentido, este organismo internacional, da seguimiento a los servicios de solución de conflictos de los estados que son parte en América Latina, para lo cual ha diseñado un procedimiento de diagnóstico y propuesta en esta materia, del cual deriva una evaluación según las siguientes actividades¹⁰³:

¹⁰² *Plan Nacional de Desarrollo*, México, Diario Oficial de la Federación, 2013, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013, fecha de consulta: 20 de agosto de 2016.

¹⁰³ *La OIT y la mejora de los servicios de solución de conflictos. La experiencia de América Latina*, Oficina Internacional de Trabajo,

- Analiza los procedimientos existentes en cada país para la solución de conflictos individuales y colectivos.
 - Evalúa la organización y el funcionamiento de los servicios existentes, a nivel central y local.
 - Evalúa los medios de que disponen los servicios de solución de conflictos.
 - Estudia la eficacia de los procedimientos de actuación.
 - Analiza los aspectos relativos al personal de estos servicios: estatuto, reclutamiento, competencias, formación (inicial y posterior), condiciones de trabajo.
 - Identifica problemas y obstáculos (internos y externos) que impiden el adecuado funcionamiento del sistema de solución de conflictos a nivel local, regional y nacional; además
 - Consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas para conocer sus intereses en el ejercicio de las funciones de mediación y conciliación.

De tal manera que, este diagnóstico evalúa de manera conjunta con los actores sociales, la calidad y eficacia de los servicios gubernamentales, particularmente respecto de las exigencias a las soluciones en el ámbito laboral. Así, una vez obtenido el resultado, es posible que, “los actores sociales formulen propuestas para fortalecer un sistema de solución de conflictos adaptado a sus posibilidades y sistemas de relaciones laborales”¹⁰⁴.

Otras institución internacional que ha aportado herramientas conceptuales y jurídicas y que compromete a las naciones contar con relaciones laborales más

www.oas.org/udse/espanol/documentos/00vegaconflictos.doc, fecha de consulta: 12 de diciembre de 2016.

¹⁰⁴ *Ídem*.

justas, es la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (Comisión IDH), quien tiene como fin promover "... la idea de establecer un criterio de equidad social distributiva, donde lo más importante es mantener situaciones duraderas entre individuos y grupos, en lugar de zanjar una solución aislada, con rígidas aplicaciones jurídicas de razón y sinrazón"¹⁰⁵.

Por ello, en los últimos años, México ha considerado los compromisos internacionales que contemplan la solución pacífica y voluntaria de los conflictos laborales, lo cual se hace patente a través de las reformas que en la ley de la materia corresponden y que inalcanzablemente sigue buscando el logro de tales responsabilidades.

2.9. El impulso de la OIT para prevenir y solucionar conflictos

Dada la diversidad de factores y actores que intervienen en las relaciones laborales, resulta inevitable la existencia de conflictos, lo cual, ante la incapacidad de resolverlos a través de una negociación pacífica, necesariamente se requiere la intervención de las instituciones estatales que califiquen y determinen la controversia.

Sin embargo, la Recomendación número R092 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su Artículo 1o. concerniente a la Conciliación y el Arbitraje voluntarios, señala que: "Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores"¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Gozaíni, Alfredo, *Derecho procesal trasnacional*, México, Tirant lo Blanch, México, 2014, p. 157.

¹⁰⁶ Recomendación de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, Ginebra,

Los sistemas de gestión de conflictos a que se refiere tal recomendación¹⁰⁷ se caracterizan como:

1. Ministerios o Secretarías de Trabajo: donde los procesos de conciliación y arbitraje están en manos de funcionarios de la Secretaría de Trabajo.

2. Organismos legales independientes: donde la autoridad u organismo similar independiente, opera bajo su propia legislación y con su propio consejo de gobierno o de administración, como ejemplos están el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS, por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos de Norteamérica, creado en 1947; el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (ACAS, por sus siglas en inglés) del Reino Unido, instaurado en 1976; la Comisión de Relaciones Laborales (LRC, por sus siglas en inglés) de Irlanda, creada en 1991; y más recientemente la Comisión para la Conciliación, la Mediación y el Arbitraje (CCMA, por sus siglas en inglés) de Sudáfrica, creada en 1995; la Comisión Nacional del Trabajo (NLC, por sus siglas en inglés) de Ghana, creada en 2005; y la Comisión para la Mediación y el Arbitraje de Tanzania (CMA, por sus siglas en inglés), creada en 2007.

3. Los acuerdos compartidos: los conflictos son en parte responsabilidad de la administración del trabajo, y en parte responsabilidad de un organismo independiente, como ejemplo la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de Formación Profesional (MOLVT, por sus siglas en inglés) y el Consejo de

1951, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092, fecha de consulta: 10 de septiembre de 2016.

¹⁰⁷ *Sistemas de Resolución de Conflictos Laborales, directrices para la mejora del rendimiento*, Centro internacional de formación de la OIT, Turín Italia, 2013, pp.28-29, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf, fecha de consulta: 17 de junio de 2017.

Arbitraje de Camboya y el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) de España, el cual está financiado por el Estado, pero es gestionado por los interlocutores sociales.

Por su parte, en los Estados Unidos de Norteamérica, se creó *Alternative Dispute Resolution* (ADR), en miras de solucionar los conflictos sin necesidad de desarrollar un juicio, lo anterior no obstante de que su sistema jurídico es diverso al implementado en nuestro país, pese a ello, es importante resaltar que dicha potencia ha contemplado la importancia de implementar otros medios de solución diferentes al judicial.

Con tal implementación, el Estado norteamericano reconoce las ventajas de la mediación, creando para su ejecución la Comisión de Mediación y Conciliación, cuya función era, la de enmendar los conflictos laborales¹⁰⁸.

El sistema ADR en dicho país norteamericano, consistente en la implementación de una técnica a través del cual se da la opción de resolver los conflictos acudiendo a la mediación y al arbitraje como alternativa a litigios largos y costos, y que traen considerables beneficios en el desarrollo de juicios laborales, pues a través de éstos mecanismos, se logra concluir un conflicto de manera satisfactoria para las partes y a la vez se ve reflejada la reducción del número de juicios llevados ante los tribunales federales, como lo expresa Marques Cébola, conforme a la siguiente afirmación:

...has the potential to provide a variety of benefits, including greater satisfaction of the parts, innovative methods of resolving disputes, and greater efficiency in achieving settlements y may have potencial to reduce the large backlog of cases now pending in some Federal courts throughout the United States, thereby allowing the courts to process their

¹⁰⁸ Maques Cébola Catia, *La mediación*, Marcial Pons, Madrid, 2013, p.53.

*remaining cases more efficiently*¹⁰⁹.

De igual forma, en este país vecino, se utilizan diversos medios de solución de conflictos para dirimir las disputas, tales como *Mini-Trial*, *Summary Jury-Trial*, *Early Neutral Evaluation*, *Settlement Conferences* y sistemas *Med-Arb*, los cuales se desarrollan tanto de forma extrajudicial como intraprocesal, destacando el modelo de *Uniform Mediation Act*, por favorecer la resolución temprana de las disputas.

De esta manera, con la finalidad de darle mayor impulso a estos medios de solución, el sistema ADR evolucionó desarrollando tres periodos que F. Sander caracteriza de la siguiente forma: el primero, llamado *let a thousand flowers bloom*, que marca el surgimiento del problema; el segundo, *cautions and caveats*, para señalar el rumbo que tomaba ante su implementación; y el tercer periodo denominado *institutionalization*, en el cual se intentaban introducir los medios alternos al proceso judicial, a fin de que fueran considerados como actos ante tribunales¹¹⁰.

Con lo anterior se denota, la consideración a nivel internacional de los diversos mecanismos que dan solución de controversias pudiendo prescindir de resoluciones emitidas por el Juez, pues con independencia del sistema jurídico de que se trate, lo relevante no es una pronunciación del Juez, sino resolver la contienda entre los mismos intervinientes de manera objetiva, con la mayor equidad y a satisfacción de los intervinientes.

¹⁰⁹ Marques Cébola, Cátia, *La Mediación, un nuevo instrumento de la administración de la justicia para la solución de conflictos*, Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, 2011, pp. 68-75, https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/110503/1/DDAFP_Marques_Cebola_C_LaMediacion.pdf, fecha de consulta: 29 de junio de 2017.

¹¹⁰ *Ídem*.

2.10. La viabilidad de la Conciliación en el procedimiento

A partir de la necesidad de obtener resultados confiables, pronto y equitativos en toda contienda de carácter laboral, se han realizado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, diversas reformas tendientes a la implementación de los mecanismos alternativos de solución de controversias bajo el principio de dirimir todo conflicto obrero-patronal propiciando una mayor participación de los intervinientes y la obtención de resultados de manera pronta.

Es a través de estos mecanismos y su implementación, como se hace valer una inicial era cultural de participación y compromiso de las partes involucradas en todo conflicto, asumiendo responsabilidades y reconociendo los derechos de quienes intervienen.

Actualmente, estos medios alternos de solución de conflictos son reconocidos por nuestra Constitución, al igual que los medios legales tradicionales que se han aplicado durante décadas, pero ante la tendencia internacional y la incorporación de otros elementos como es la perspectiva de Derechos Humanos en lo concerniente al ámbito laboral, se hace necesario transformar e implementar nuevas formas de solucionar los conflictos que den respuesta eficaz y las exigencias sociales actuales.

Por ello y ante los inconvenientes resultados de la forma de resolver conflictos ante el órgano jurisdiccional, en donde el cúmulo de tales contiendas rebasan los esfuerzos gubernamentales, los recursos materiales, humanos y económicos, es que el sistema jurídico laboral ha considerado el impulso de la participación y diálogo de los intervinientes para que estos mismos quienes den soluciones a sus contiendas.

La práctica procedimental en el Derecho del Trabajo, ha demostrado que la Conciliación como primera etapa, sin impulso alguno, lejos de premiar la voluntad de las partes y obtener un resultado favorable de ésta, obedece más a los intereses de los representantes, resultando así un simple requisito procesal para la

continuación del procedimiento.

En tal sentido, la Ley Federal del Trabajo, ha tenido una serie de reformas tendientes a procurar una justicia pronta y expedita en la materia, sin embargo, éstas, se han enfocado más a la estructura procedimental para acortar los tiempos de cada acto que eficientar a la Conciliación como el medio de solución favorable y razonable.

De acuerdo con lo que señala Héctor Santos, "... el derecho procesal del trabajo, al igual que el derecho sustantivo laboral, busca tutelar y promover los intereses y dignidad de los trabajadores, por lo que su objetivo apunta abiertamente a realizar la justicia social en la solución de los litigios del trabajo"¹¹¹, así, la Conciliación se muestra como un mecanismo jurídico viable para la solución de contiendas laborales a través de la cual se logra una nueva forma de impartir justicia equitativa, conforme, satisfactoria y participativa.

2.11. La consideración a nivel constitucional de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.

A raíz de la reforma constitucional del año 2008, al artículo 17, el sistema jurídico mexicano orienta a la aplicación de nuevas modalidades para dirimir conflictos, ello al establecer en el párrafo tercero que "las leyes preverán los mecanismos alternativos de solución de controversias"¹¹². En tal sentido, se inicia

¹¹¹ Santos Azuela, Héctor, "Derecho Procesal del trabajo: Principio, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM, núm.10, enero-junio 2010, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/view/18646/17698>, fecha de consulta: 10 de agosto de 2016.

¹¹² *Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Diario Oficial de la Federación, 18 de junio de 2008,

una nueva visión y acogimiento de diversas formas de solución de conflictos pese a las consideraciones que al respecto ya se establecían en algunas leyes secundarias y en el ámbito internacional.

La justificación de estos mecanismos alternativos, responde de manera racional a los límites de la administración de justicia que en diversos ámbitos de competencia en nuestro país se ven ya rebasados como se ha apuntado.

Por ello, a partir de esta consideración constitucional, los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, son vistos como eje total del sistema de justicia¹¹³, pues a través de estos, en comparación con los procesos tradicionales, su aplicación y resultado tiende a ser flexible, rápido, satisfactorio y posible, siempre y cuando sea permisible prescindir de una resolución de fondo y en estricto derecho por su gravedad o trascendencia del asunto.

Los MASC por sus siglas, a partir del 2008, de manera novedosa se inmiscuyeron inicialmente en el Derecho Penal mexicano a fin de asegurar la reparación del daño de manera ágil, prevaleciendo el principio de economía procesal pese a estar supeditada dicha actuación a la vigilancia judicial. Después, una vez que quedó plenamente justificada su existencia, paulatinamente invadieron terreno en el ámbito del Derecho Civil, Familiar y Mercantil.

Esta nueva modalidad para resolver conflictos, ha dado la oportunidad que la actuación de los intervinientes sea participativa y directa, además de que sean estos

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5046978&fecha=18/06/2008, fecha de consulta: 06 de mayo de 2018.

¹¹³ Díaz, Luis Miguel “¿Artículo 17 de la Constitución como opción al orden jurídico?”, *Anuario Mexicano del Derecho Internacional*, México, vol. XI, enero 2009, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional/article/view/304/532#N6>, fecha de consulta: 13 de mayo de 2018.

quienes se inmiscuyan en el asunto y construyan soluciones prácticas y posibles, prevaleciendo en todo momento la legalidad tanto en la forma en que se dé por terminado el conflicto como en su cumplimiento.

Su ejercicio eficaz, depende de la estrategia de difusión, utilización y alcance que estos han llegado a generar. Al respecto, lo cierto es que a partir de su consideración en nuestra constitución, dichas medidas resultan imperceptibles tanto en su proliferación y practica en el ámbito social y en otras ramas del Derecho.

Por ello, para acoger esta nueva modalidad paralela a la administración de justicia tradicional, merece resaltarse la necesidad de la colaboración pacífica y activa de la sociedad en los conflictos, y no solo establecerlo en las leyes, pues resulta indispensable la creación de espacios físicos, capacitación, políticas públicas y cambio de mentalidad para sumergirse en este nuevo paradigma frente a la administración de justicia cotidiana a la que estamos acostumbrados, “esta tarea es retadora pues significa entrelazar dos sistemas interdependientes que tienen el mismo propósito”¹¹⁴.

En tal sentido, resulta relevante considerar el diagnostico emitido en los Diálogos por la Justicia Cotidiana¹¹⁵, convocado en el año 2015 por el Gobierno de la República de nuestro país y que de manera conjunta emitió el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en donde se acordó que “la cultura de la legalidad y de la paz no han permeado completamente en la sociedad y existe un sentimiento

¹¹⁴ *Ídem*.

¹¹⁵ *Diálogos de Justicia Cotidiana, diagnósticos conjuntos y soluciones*, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidian a.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidian_a.pdf), fecha de consulta: 20 de mayo de 2018.

ciudadano de desigualdad ante la ley que exige tomar medidas”¹¹⁶. Medidas estas que consisten en la búsqueda, difusión e implementación de estos Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos a fin de abandonar el tradicional método de impartición de justicia que a la fecha se ve lento e ineficiente.

A fin de fortalecer la confianza en la ciudadanía y su participación activa en estas nuevas formas de solución de conflictos, el 5 de febrero de 2017, por decreto¹¹⁷ y derivado de la disposición del artículo 17 constitucional, se adicionó diversa disposición enfocada al ámbito comunitario y social. Lo anterior es así, puesto que la adición al artículo 73 fracción XXIX-A, referente a la expedición de la Ley General que contempla los principios y bases en materia de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, Mejora regulatoria, Justicia Cívica e Itinerante y Registros civiles, según tal iniciativa¹¹⁸ regulará conciliaciones o mediaciones en materia administrativa, civil y familiar en conflictos comunitarios y de interacción social, de tal suerte que, se prevé la utilización de plataformas electrónicas y registro de facilitadores a la vanguardia y bien especializados, así

¹¹⁶ *Ibíd*em, p. 146.

¹¹⁷ *Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, Mejora Regulatoria, Justicia Cívica e Itinerante y Registros Civiles*, México, Diario Oficial de la Federación, 05 de febrero de 2017, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5470987&fecha=05/02/2017, fecha de consulta: 20 de mayo de 2018.

¹¹⁸ *Iniciativa de reforma de la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias*, México, 05 de diciembre de 2017, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279886/INICIATIVA_DE_DECRETO_POR_EL_QUE_SE_EXPIDE_LA_LEY_GENERAL_DE_MECANISMOS...pdf, fecha de consulta: 20 de mayo de 2018.

como un Consejo Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias con la finalidad de contemplar y adoptar los mismos en la sociedad.

Con lo anterior, se vislumbra la importancia y rumbo que comienzan a adquirir los MASC, tanto en la sociedad como en diversas ramas del Derecho, esperando de esto, un impulso certero a través de difusión y políticas públicas que se les dé a estos mecanismos para lograr tal fin, en particular, su aplicación en el ámbito laboral, definiendo la forma de su implementación, elementos y herramientas para su funcionamiento eficaz a favor del sector productivo en la sociedad mexicana.

2.12. La cultura laboral en el ámbito conciliatorio en México

Hace ya algunos años, en la obra *Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible de 2010*, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos destacó la importancia de modernizar y simplificar el sistema judicial de las relaciones laborales¹¹⁹, lo anterior, ante el compromiso adquirido por México para impulsar y llevar a cabo una nueva cultura laboral.

Destacándose desde ese entonces, la importancia de la implementación de prácticas que favorezcan tanto a trabajadores como empleadores, a fin de elevar las condiciones de productividad, competitividad y desarrollo económico para la obtención de un mayor y mejor nivel de vida. Por ello, esta nueva cultura laboral impulsa a poner en práctica la cooperación y la participación de los sectores productivos para que aporten a la formación de un ambiente saludable en el entorno laboral y consecuentemente en la sociedad a través del diálogo.

2.13. La tendencia normativa para la solución de conflictos

Ante los cambios sociales, en cada época han surgido nuevas necesidades y

¹¹⁹ *Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible de 2010*, OCDE, 2010, p.9, <https://www.oecd.org/mexico/45391108.pdf>, fecha de consulta: 03 de julio de 2017.

exigencias en las relaciones laborales, que han sido atendidas con las modificaciones en la LFT¹²⁰, no obstante el esfuerzo, dichas modificaciones, en la realidad, es decir, al momento de su implementación práctica, no ha dado el resultado esperado, pues si bien es cierto que, es necesaria la modernización y actualización de las normas en diversos aspectos, tanto en la parte sustantiva (condiciones de trabajo, trabajos especiales, salarios, entre otros) y parte adjetiva (procedimientos para la resolución de conflictos laborales), también lo es que, es necesario fortalecer el financiamiento para allegarse de infraestructura, material y recursos humanos suficientes para promover la participación social, y así estar en aptitud de reeducar y fomentar el acercamiento entre las partes en conflicto, con la finalidad de crear soluciones que traigan un ambiente pacífico.

De tal manera que, la dinámica que se emplee para solucionar conflictos, penetre en nuestra cultura no como opción ni tendencia de renuncia de derechos o afectación a la tutela judicial, sino como un elemento esencial para satisfacer necesidades de manera pronta y posible.

La reforma laboral publicada el pasado 30 de noviembre de 2012, señala en su exposición de motivos, que tal modificación se realiza con el fin de atender ciertas situaciones, entre las que se encuentran¹²¹: a) el cúmulo del aumento demográfico, económico y social en el marco normativo, b) la inoperancia de la legislación a la

¹²⁰ Chávez Bárcenas Rubén, *Comparación entre la iniciativa de Felipe Calderón que reforma la Ley Federal del Trabajo y el texto de la Ley vigente*, México, 2012, <http://www.stunam.org.mx/revision12/comparativo/02exposicion.pdf>, fecha de consulta: 29 de septiembre de 2016.

¹²¹ *Decreto por el que se reforma, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, México, México, Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012, http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf, fecha de consulta: 16 de agosto de 2017.

urgencia de incrementar la productividad y empleos en las empresas y la competitividad del país, c) el implemento primordial de los principios de equidad, igualdad y no discriminación, promoviendo la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, d) la necesaria modernización de la justicia social, e) la implementación de mejores prácticas para fortalecer la transparencia y la democracia en las organizaciones sindicales, f) la previsión de facultades normativas para determinar sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contra la ley, g) el aumento de desconfianza jurídica, h) la exigencia de modernización de la impartición de justicia y la conciliación, i) necesidad de impulsar el equilibrio entre los factores de la producción, j) el mecanismo para facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos y, k) el fortalecimiento de la procuración e impartición de justicia laboral.

No obstante lo anterior, a cinco años de su vigencia, estas consideraciones han mostrado cierta debilidad, pues se refleja en la sociedad a través de continuas manifestaciones de inconformidad e insatisfacciones, así como la continua de un gran número de demandas presentadas y amparos interpuestos, a través de los cuales se hace visible la limitación de los derechos a la competitividad, productividad, dignidad, igualdad, protección y seguridad jurídica.

Lo anterior, generó las recomendaciones de OCDE de acuerdo a los Estudios Económicos de México de 2015, en tal sentido:

implementar cabalmente el paquete de reformas bajo una atenta supervisión al más alto nivel político, y afianzar la calidad de la capacidad administrativa y la gobernanza en todos los órdenes de gobierno, reformar las instituciones de justicia, consolidar el Estado de derecho, abordar los problemas de seguridad y reducir la corrupción generalizada con reformas orientadas a la eficacia de las resoluciones judiciales en materia civil, comercial y penal, y reforzar la transparencia de las licitaciones públicas, mejorar y simplificar el acervo actual de

regulaciones, así como su calidad, a nivel local, estatal y nacional¹²².

De tal manera que, en un sentido similar se encuentran las recomendaciones de la OCDE del año 2017¹²³, pues no basta solo la promulgación y legislación del estado mexicano en tal sentido, sino que, es necesario un respaldo sólido en todos los niveles de gobierno para garantizar eficazmente la implementación de las normas que intentan adaptarse a tales recomendaciones.

2.14. La reconsideración de la Conciliación en la reforma de la LFT de 2012

De acuerdo con Rojas Venegas, "...en materia procesal, divergen ciertos trances que traen consecuentemente un halo de ambigüedad al proceso y por ende un retraso en el tan anhelado principio de justicia pronta, que consagra el Artículo 17 Constitucional"¹²⁴ y agrega que "la Conciliación en su forma pura, es un elemento sustancial del proceso laboral, que permite ahorrar y no desgastar toda la maquinaria procesal, sin embargo cuando se ve comprometida por diversos agentes tanto económicos como políticos, se vicia y es perjudicial, detonando una violación

¹²² *Estudios Económicos de la OCDE México*, OCDE, 2015, <http://www.oecd.org/economy/surveys/Mexico-Overview-2015%20Spanish.pdf>, fecha de consulta: 20 de septiembre de 2016.

¹²³ *Estudios Económicos de la OCDE México*, OCDE, 2017, <https://www.oecd.org/eco/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>, fecha de consulta: 07 de agosto de 2017.

¹²⁴ Rojas Venegas, Beatriz, "Mes y medio y prestaciones, el criterio estandarizado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tribunales de Conciencia que abusan de su actividad la jurisdiccional", *Lex difusión y análisis*, México, UNAM, núm. 188, febrero de 2011, p. 72, fecha de consulta: 12 de diciembre de 2016.

de los derechos del trabajador ciertamente irreparables”¹²⁵.

Acorde con lo anterior, en la reforma en materia laboral del año 2012, se consideró necesario adicionar en la LFT, como personal jurídico de las Juntas, a los *funcionarios conciliadores*, a fin de revertir los vicios que surgen cuando intervienen intereses económicos y políticos en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Esta figura de funcionario conciliador, ha sido considerada en la ley de la materia para proporcionar a las partes la atención debida que posibilite la solución del conflicto mediante el diálogo, reduciendo tiempos y costos. Consecuentemente se busca agilizar la respuesta a los reclamos del sector de la producción.

No pasa desapercibido que este supuesto ha quedado inconcluso, pues desde el momento en que se impulsa y promueve a la Conciliación como principio en el Derecho Procesal del Trabajo, que incorpora la participación directa de los intervinientes para que estos expongan sus intereses y se logre visibilizar sus diferencias, sin recursos ni estructura alguna para que se lleve a cabo, tal práctica parece ser una tarea incompleta.

Lo anterior es así, ya que la ley de la materia, no establece el mecanismo mediante el cual se deba llevar a cabo el procedimiento conciliatorio ni siquiera la forma o facultades de intervención del funcionario conciliador, la citación de los interesados, apercibimientos y demás elementos característicos que haga funcional tal medida.

Ahora bien, en el Artículo 876 de la LFT tocante a los procedimientos conciliatorios indica que, el Presidente, el funcionario conciliador y demás personal jurídico, es decir, actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial, intervendrán para celebrar pláticas entre las partes de manera personal y sin entorpecer el procedimiento a fin

¹²⁵ *Ibídem*, p. 75.

de llegar a un acuerdo conciliatorio, sin embargo, tal medida sin respaldo sólido evita lograr tal posibilidad. Pues exclusivamente los Artículos 627-A, 627-B y 627-C¹²⁶, adicionados a partir del 2012, son relativos a la adscripción y obligación de los funcionarios conciliadores, más no así estipula el mecanismo que deba implementarse para conseguir tal fin. Dichos preceptos, establecen:

Artículo. 627-A. Prestación del servicio público de conciliación.

El servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores; los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico.

Artículo. 627-B. Requisitos para ser designados como funcionarios conciliadores.

Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio; III. Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y haberse capacitado en materia de conciliación; IV. No ser ministro de culto; y V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Artículo. 627-C. Obligación de las juntas de promover en todo

¹²⁶ Ley Federal del Trabajo, México, Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf, fecha de consulta: 06 de diciembre de 2016.

tiempo la conciliación.

Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.

Estas modificaciones, tanto de preceptos como la inclusión de la figura del funcionario conciliador, muestran un panorama incierto, pues a la fecha, la Conciliación aún se desarrolla con igual desinterés como se venía haciendo, de tal manera que su ineficacia es la misma a como venía sucediendo antes de la reforma.

Lo anterior obedece a que, por una parte la legislación omite establecer estructura, facultades, participación, capacitación, promoción, prevención, estrategias y principios bajo los cuales se debe desarrollar su ejercicio y por la otra, la falta de difusión e interés para practicar de manera constante la misma a fin de lograr con su objetivo.

2.14.1. La Conciliación en el procedimiento ordinario

Los conflictos individuales y colectivos que no tengan una tramitación especial, se encuentran contemplados a partir de los Artículos 870 al 891 de la LFT como procedimientos ordinarios; así, el desarrollo de la etapa de Conciliación se contempla en el Artículo 876, que a la letra dice:

Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

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

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

IV. (Se deroga).

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

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

De este precepto se advierte que tales consideraciones resultan escasas para propiciar una verdadera práctica de participación social, en especial, en el sector productivo, pues en sí el ejercicio de la Conciliación debe ir más allá de una mera intensión sin intensidad ni expectativa fija alguna.

2.14.2. La Conciliación en el procedimiento especial

El procedimiento especial generalmente se presenta como resultado de

desacuerdos entre empleadores y trabajadores, en cuanto a condiciones sobre¹²⁷: la jornada laboral; habitaciones de los trabajadores; aprobación del contrato individual de trabajo en la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República contratados en el territorio nacional; capacitación y adiestramiento; antigüedad, prima de antigüedad; en el caso de los trabajadores de los buques, el traslado a un lugar convenido, así como pago de salario o indemnización en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro; en el caso de tripulaciones aeronáuticas el pago por gastos de traslado cuando sean cambiados de su base de residencia y su repatriación o traslado al lugar de contratación en caso de que la aeronave se destruya o inutilice; titularidad del contrato colectivo de trabajo; administración del contrato – ley; suspensión temporal o terminación colectiva de las relaciones de trabajo con motivo de fuerza mayor, caso fortuito, falta de materia prima, no imputables al patrón; concurso o quiebra legalmente declarados; reducción de personal a causa de implantación de maquinaria o de procedimiento de trabajo nuevos; declaración de beneficiarios e indemnización en caso de muerte del trabajador; oposición de los trabajadores en la designación de los médicos de las empresas, y conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

Estas contiendas son absorbidas en un procedimiento especial al tratarse en una sola audiencia que por su naturaleza, obedece a una mayor concentración en el proceso a diferencia del procedimiento ordinario. Para lo cual, dicha audiencia en términos del Artículo 895 de la LFT, se celebra de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del Artículo 876 de esta Ley;

¹²⁷ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *Procesos laborales*, http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html, fecha de consulta: 30 de septiembre de 2016.

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el Artículo 931 de esta Ley;
y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Destacándose con lo anterior que, tanto en el procedimiento ordinario como en el especial, la autoridad laboral a través del personal jurídico (quienes ya han quedado precisados con anterioridad), deben intervenir para hacer posible el arreglo de primer instancia previo a desahogar el procedimiento, sin embargo, esto no implica un sometimiento, sino una posibilidad la cual ni de forma ni de fondo se desarrolla con ímpetu.

2.14.3. La Conciliación en los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica

Los conflictos de naturaleza económica como ya lo establecimos, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, suspensión o terminación de las relaciones colectivas. En su proceso de solución, con ayuda de la oportuna intervención de la autoridad, quien debe procurar que las partes lleguen a un acuerdo, tal y como lo señala la LFT en su Artículo 901 que refiere: “En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto”¹²⁸. Así mismo, los Artículos 905 y 906 fracciones I, II, III, IV y V, de dicha

¹²⁸ *Ídem.*

ley, indican respecto de la audiencia de Conciliación lo siguiente:

Artículo 905. La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

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

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

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

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

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

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

De tal suerte que, al igual que en los dos procedimientos anteriores, el ordinario y el especial, la conciliación en los conflictos colectivos carece de eficacia.

2.14.4. La Conciliación en el procedimiento de huelga

El Título catorce, Capítulo XX, la LFT establece el procedimiento de huelga, el cual se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones y estipula los

requisitos, plazos y desarrollo de tal proceso. Por cuanto hace a la Conciliación, en este tipo de procedimientos, los Artículos 926 y 927 refieren:

Artículo 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 927. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

En este tipo de procedimientos, es de resaltarse que, el ejercitar la acción es resultado de la intolerancia y desconfianza, pues llegar a este tipo procedimiento ante las autoridades correspondientes, es haber ya agotado acercamientos sin acuerdo previo alguno, sin embargo, la intervención política muchas veces hace que la negociación de resultando, por lo general, a favor sector económico.

2.15. La nueva cultura dialógica en materia laboral

Moctezuma Barragán, analiza este prototipo de cultura, que tiene como principios el respeto, la claridad y la excelencia para alcanzar el fin, por lo que en cuanto a las relaciones laborales, señala que “el diálogo obrero-empresarial ‘Hacia una nueva cultura laboral’ que actualmente se desarrolla en México, constituye una instancia de diálogo social, que tiene entre sus objetivos revalorar el trabajo humano y, por tanto, la dignidad de los trabajadores”¹²⁹. En ese sentido, afirma que: la nueva cultura laboral constituye un conjunto de principios, actitudes y pautas que, en forma corresponsable, los factores productivos del país han consensado y asumido para enfrentar exitosamente en el ámbito de la actividad productiva los acelerados cambios de este fin de siglo¹³⁰.

Bajo este principio, la cultura del diálogo en el ámbito laboral, que representa la vía no solamente para dirimir conflictos vinculados a las condiciones en que se desenvuelven las actividades productivas, sino que permiten confrontar las posturas de cada una de las partes en igualdad de circunstancias y llegar a acuerdos consensuados, que obligadamente se verán reflejados en las condiciones de trabajo, puesto que el Estado, a través de sus leyes, tiene como obligación proteger los intereses de los trabajadores, tal como lo señaló el titular de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, al referir que “la justicia laboral busca resolver con transparencia y rapidez los conflictos entre capital y trabajo, con énfasis en el diálogo y la conciliación, y manteniendo la tutela de la ley en favor del

¹²⁹ Moctezuma Barragán Javier, “La concertación y el diálogo social, con especial referencia al caso México: el diálogo obrero-empresarial hacia una nueva cultura laboral”, en Villalobos Kurczyn, Patricia, (coord.), *Relaciones Laborales en el siglo XXI*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 191,2001, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/43/16.pdf>, fecha de consulta: 01 de octubre de 2016.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 363.

trabajador”¹³¹.

2.16. La modernización tendiente a la conciliación en los conflictos laborales en México

La principal búsqueda en el Derecho del Trabajo es y seguirá siendo la justicia social y la equidad, velando en todo momento por el trato igual a los iguales y desigual a los desiguales.

En tal sentido, la Conciliación ha sido desaprovechada por las autoridades jurisdiccionales, pues la incapacidad de impulso y promoción para acercar a los intervinientes en un mismo plano de igualdad a fin de que estos mismos sean los que propongan soluciones de manera voluntaria y con plena satisfacción a fin de dar por terminada la controversia en la que participan, tras paso del tiempo no se ha ejercitado eficazmente tal posibilidad.

Al respecto, atendiendo a la modernización de la impartición de justicia, la LFT renovada a partir del año 2012, entre otros aspectos, como ya se ha mencionado, incorporó el principio de Conciliación en materia laboral, ello con la finalidad de dar mayor impulso a la solución de las contiendas suscitadas en las relaciones laborales de manera pronta. Consideración ésta que ha tomado un lugar relevante y aparenta ser reforzada ahora con la nueva reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, que modifica y adiciona algunas partes de los Artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sobre justicia cotidiana en materia laboral.

Ésta última aprobación de reforma constitucional en nuestro país, está

¹³¹ Navarrete Prida, Alfonso, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Conmemoración del X Aniversario de la Alianza Sindical Mexicana en agosto de 2016, <https://www.gob.mx/stps/prensa/fortalece-reforma-laboral-derechos-de-lostrabajadores?idiom=es>, fecha de consulta: 01 de octubre de 2016.

diseñada a fin de dar soluciones justas, prontas y equitativas, que a través de la participación de los contendientes hará frente al gran cúmulo de acciones interpuestas ante las autoridades de trabajo. De tal manera que, como lo expone J. Rawls, con el impulso de una justicia distributiva, se produce una cantidad de recursos ilimitados a favor de los intervinientes con tal práctica, pues se entiende que esta participación es aplicada al caso concreto¹³².

De tal suerte que, resulta viable considerar que la posibilidad de acercamiento de las partes en los conflicto laborales traerá equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, máxime que, da la posibilidad de obtener la confianza en las autoridades que imparten justicia en el ámbito laboral. Ambición que requiere de mucha destreza y buena gobernanza a fin de que tal ejercicio sea eficaz.

Para ello, de acuerdo al tema que nos interesa, y que es, la Conciliación laboral, se tiene previsto a nivel local y federal, según sea el caso competencial de las autoridades que van a conocer de los juicios laborales, la creación y funcionamiento de Centros de Conciliación con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. De tal suerte que, el procedimiento para llevar a cabo ésta, de acuerdo con la aprobación de reforma constitucional en mención, “consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Y las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto”¹³³.

¹³² Terrazas Estrada, Cenobio, *op. cit.*, p. 93.

¹³³ *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*, México, Diario Oficial de la Federación, 24 de febrero de 2017, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017, fecha de consulta: 13 de agosto de 2017.

A nivel local, se tiene contemplada la creación de los Centros de Conciliación regional, y a nivel federal, la creación de un organismo descentralizado, que tendrá entre sus facultades, la de registrar a los sindicatos y los contratos colectivos de todo el país.

A la fecha, nos encontramos en espera de conocer la estrategia secundaria que se implementará para obtener esa tan anhelada modernización de la justicia laboral que dará la posibilidad de alcanzar soluciones prontas y equitativa en un mismo plano de igualdad y de condiciones.

Contar con procedimientos más ágiles con plena observancia a la tutela judicial efectiva sin que entorpezca el acceso a la justicia o funde vicios, favoritismos, reglas rígidas u otra medida que haga inviable tal fin, es justo lo que en la actualidad se necesita. Sin embargo, si tal medida no logra hacer el cambio necesario, sin duda, la administración de justicia laboral no nos dejará en las mismas condiciones sino empeorará la situación al entorpecer el acceso a la justicia situandonos inmersos en un fracaso total de modernización del Derecho del Trabajo.

CONCLUSIONES

La transformación en nuestro Derecho del Trabajo ha sido y seguirá siendo producto de las necesidades sociales, muy en especial, en respuesta a las luchas constantes de la clase trabajadora que de manera inacabada exige nuevas formas de solución de conflictos que sean eficaces y que hagan frente a las necesidades actuales.

Incuestionable es que, a lo largo de los años, las autoridades laborales en México han sido rebasadas en su capacidad para administrar justicia, tanto en su infraestructura, material, personal y financiamiento. Por ello, en la actualidad, se vislumbra la necesidad de impartir justicia con base a la participación y diálogo social.

Sin duda, es momento de diseñar el mecanismo para obtener soluciones equitativas, posibles y satisfactorias y así erradicar el combate en la vía jurisdiccional.

De tal manera que, ante las exigencias sociales, la Conciliación debe penetrar en nuestra cultura para crear acuerdos pacíficos en beneficio de los intervinientes y de la sociedad, sin que ello implique renuncia alguna de derechos ni inobservancia a la tutela judicial efectiva.

CAPÍTULO III

LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ESPAÑA: JUDICIALES Y EXTRAJUDICIALES

INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se analizan diversos medios de solución de conflictos, tales como la conciliación, la mediación y el arbitraje que son utilizados en territorio español.

En particular, se analiza la práctica de estos medios de solución en materia laboral, que según las estimaciones del Consejo Económico y Social y las estadísticas del Poder Judicial de España, son mecanismos favorables que han actuado frente a colapsos de cargas jurisdiccionales, e insostenibles sistemas procedimentales en los que ahora México se ve inmerso. Por ello, resulta relevante su estudio.

La aceptación y práctica de tales medios de solución de conflictos en materia laboral, ha desarrollado una visión social y jurídica para obtener de las relaciones laborales no solo su formación y conformación, sino la intervención activa por parte de los agentes sociales, a fin de negociar tanto la transformación de las condiciones laborales, como la extinción de éstas, pues la disponibilidad para solucionar este tipo de conflictos en la sociedad española, incluso, de manera previa a los procesos judiciales, es totalmente admisible.

Resulta claro que, si bien es cierto, estos mecanismos de solución de conflicto resultan una alternativa laudable con particularidades y modalidades propias a comprenderse, de acuerdo con lo que se expone a continuación. También se reconoce que el proceso jurisdiccional es necesario para aquellos asuntos con frustración de acuerdos voluntarios y para aquellos que es inevitable la aplicación de estricto Derecho.

3.1. Indicios de las formas de solución de conflictos laborales en España

Lo que dio impulso a los medios de solución de conflictos en España fue el Convenio de la OIT número 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, firmado en Ginebra el 28 de junio de 1978 y posteriormente ratificado por dicho país en junio de 1984¹³⁴.

Este convenio contempla medios de solución de conflictos como la conciliación, mediación y arbitraje, según su propio Artículo 8o. que señala:

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados¹³⁵.

Asimismo, es de considerarse diverso convenio número 154 de la OIT con el mismo fin, y que compendió el desarrollo y fomento de la negociación colectiva¹³⁶,

¹³⁴ Cfr. Dueñas Herrero, Laurentino (coord.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001, p.645.

¹³⁵ *Instrumento de ratificación del Convenio número 151, de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1978, España, Boletín Oficial Español, 1984, <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-27030>, fecha de consulta: 12 de junio de 2017.*

¹³⁶ *Convenio sobre la negociación colectiva, OIT, 1981, núm. 154, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST*

concatenado tal impulso con la Recomendación número 92 de la OIT sobre la Conciliación y Arbitraje Voluntarios¹³⁷, el cual, versa sobre la instauración de las medidas apropiadas para llevar acabo conciliaciones voluntarias entre las partes y sus alcances.

Estos convenios y la recomendación, fueron los indicadores del inicial reconocimiento, aprobación e impulso de la instauración de los medios de solución de conflictos en materia laboral en España.

3.2. La Constitución española y los diversos medios de solución de conflictos

En el Artículo 24.1 de la Constitución Española se indica: “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”¹³⁸. Dicho artículo prescribe el derecho a tutela judicial efectiva a cargo de los jueces y tribunales en ejercicio; no obstante ello, no impide la intervención de diversos entes u órganos que intenten la solución de controversias, máxime que se considera el ejercicio de reclamo de los derechos no como un “deber ser”, sino con una mayor apertura que tiene como finalidad la solución de un derecho en confrontación.

Al caso particular, el ejercicio previo a ejercer la acción de reclamo de los derechos laborales ante un organismo paralelo de jueces y tribunales, da la

RUMENT_ID:312299, fecha de consulta: 12 de junio 2017.

¹³⁷ *Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios*, OIT, 1951, núm. 92, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R092, fecha de consulta: 12 de junio 2017.

¹³⁸ Constitución Española, Boletín Oficial del Estado, <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>, fecha de consulta: 05 de junio 2017.

posibilidad de arreglar la problemática de manera razonable para los intervinientes, que de ninguna manera impide resolver su situación. De tal forma que, “por tratarse de un derecho y no de un deber, como alternativa a ese cause judicial, las partes pueden acudir a otros sistemas de solución, los de composición extrajudicial establecidos estos por el propio ordenamiento jurídico o creados por ellas mismas”¹³⁹.

Ahora bien, el Artículo 37 de dicho ordenamiento reconoce la negociación colectiva laboral, la que a través de los convenios son vinculantes para los intervinientes, tal y como dicho precepto lo dispone:

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad¹⁴⁰.

De lo anterior, se advierte que existe apertura normativa de aceptación y reconocimiento de distintas formas en que pueden solucionarse los conflictos laborales, ya que se privilegia la voluntad de los intervinientes con propósito favorable a la colectividad.

¹³⁹ Alfonso Mellado, Carlos Luis y Fabregat Monfort, Gemma, *GPS Laboral*, 3a. edición, España, Tirant lo Blanch, 2017, p. 998.

¹⁴⁰ Constitución Española, *op. cit.*

3.2.1. Los medios de solución de conflictos laborales en la normativa estatal y autónoma

Diversos instrumentos jurídicos reglamentan los medios judiciales y extrajudiciales de solución de los conflictos laborales, otorgándole mayor impulso a este último tipo de solución a partir de la reforma laboral de la ley 11/1994, de 19 de mayo, puesto que se abocó a la innovación de estos mecanismos en los términos siguientes:

se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimientos Laboral y de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en la que el legislador aprovechó entonces para dar nuevo contenido, promocional del modelo de solución de resolución extrajudicial, algunos preceptos de la norma estatutaria, especialmente el art. 91 ET en el que se introdujo la posibilidad de que los convenios y los Acuerdos Interprofesionales sobre materias concretas, a los que se refiere el artículo 83.2 y 3 del ET, suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma, regulasen procedimientos de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenio colectivos¹⁴¹.

De tal manera que la Ley laboral, los Estatutos de los Trabajadores (ET), la Ley de la Jurisdicción Social (LJS), y diversos acuerdos, en el ámbito estatal como en las comunidades autónomas llamados: Acuerdos sobre la Solución Autónoma de Conflictos, por sus siglas ASAC, firmados por las organizaciones sindicales¹⁴² y

¹⁴¹ Alfonso Mellado, Carlos Luis y Fabregat Monfort, Gemma, *op. cit.*, p. 998.

¹⁴² La Unión General de Trabajadores (UGT) es una organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español. Por su parte la Confederación

empresariales¹⁴³ más representativas del ámbito estatal; UGT, CC.OO y CEOE y CEPYME (quienes permiten los Acuerdos Interprofesionales de materia específica), así como diversos Reales Decretos Ley¹⁴⁴ y Convenios Colectivos, han dado un notable impulso de estructuración al procedimiento para las soluciones previas al proceso judicial, y no solo eso, sino que han logrado constituir toda una cultura de negociación social.

La ley procedimental que se encarga de la solución de conflictos laborales de

Sindical de Comisiones Obreras, por sus siglas CCOO, es el primer sindicato de España por número de personas afiliadas y por delegados elegidos en las elecciones sindicales; se estructura en Federaciones, según la actividad o sector al que pertenece la empresa, y Uniones, según el territorio donde se ubica el centro de trabajo.

¹⁴³ La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), desde su creación en 1977, representa y defiende los intereses de los empresarios españoles. Integra, con carácter voluntario, a la mayor parte de las empresas y autónomos de cualquier tamaño y sector de actividad por medio de sus asociaciones de base. La Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) actúa en defensa de los intereses de la pequeña y mediana empresa y de los empresarios autónomos, para conseguir un entorno favorable a la iniciativa privada y al desarrollo de las actividades empresariales de menor dimensión.

¹⁴⁴ Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo; Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se creó el Instituto de Medicación Arbitraje y Conciliación; Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre; Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social y, Real Decreto Ley 1362/2012, de 27 de setiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

origen estatal es la Ley de la Jurisdicción Social¹⁴⁵, en la que se resalta que los procedimientos extrajudiciales pueden ser establecidos por el legislador o por acuerdos de negociaciones colectivas.

Por otro lado, los medios extrajudiciales estatales de mayor consideración son la conciliación y la mediación. En los preceptos del 63 al 68 y el 156 de la LJS, se establecen particularidades de los conflictos individuales y conflictos colectivos respectivamente, que reseño a continuación: 1. La conciliación o mediación como requisito preprocesal ineludible, 2. La eficacia de la conciliación o mediación y 3. Los casos en los que se prescinde de tal obligatoriedad (los que versen sobre Seguridad Social; los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral; movilidad geográfica; modificación sustancial de las condiciones de trabajo; derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 139 de la LJS); los iniciados de oficio; los de impugnación de convenios colectivos; los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación; los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas; los procesos de anulación de laudos arbitrales; los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género, y todos aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público, también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al trámite de reclamación previa en vía administrativa o a otra forma de agotamiento de la misma, y en éste pudiera decidirse el asunto litigioso y finalmente en los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma

¹⁴⁵ Ley de la Jurisdicción Social, España, Boletín Oficial del Estado, 2011, <https://www.boe.es/boe/dias/2011/10/11/pdfs/BOE-A-2011-15936.pdf>, fecha de consulta: 09 de junio 2017.

frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

No obstante lo anterior, los intervinientes o cada organización sindical en conflicto tienen la posibilidad de ajustar sus diferencias de manera convencional, estableciéndose para ello cierta reglamentación, sin ser necesaria una colosal formalidad.

Por otra parte, el Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, reconoce al arbitraje como medio extrajudicial de solución de conflictos, creando para tal efecto el Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC) y los Tribunales de Arbitraje en materia laboral, que básicamente encuentran su sustento legal bajo los principios de rogación, oralidad, concentración y gratuidad¹⁴⁶, según el Artículo cuarto de dicho Real Decreto Ley. En tal sentido, estas instituciones atienden administrativamente los conflictos colectivos jurídicos o de intereses, ya sea a petición de parte, o en casos específicos que esté en riesgo la paz social, lo será de manera obligatoria, tal y como se analiza más adelante.

3.3. Generalidad de los tipos de conflictos laborales

El conflicto de trabajo, “es toda controversia o discrepancia entre empresarios y trabajadores como consecuencia de la relación laboral”¹⁴⁷. Estos conflictos en su generalidad emergen ante la modificación de condiciones laborales, su interpretación, o bien, ante la extinción de las relaciones laborales.

¹⁴⁶ Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Boletín Oficial del Estado, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1979-3393, fecha de consulta: 06 de julio de 2017.

¹⁴⁷ Alfonso Mellado, Carlos Luis y Fabregat Monfort, Gemma, *op. cit.* p. 1000.

En España existen específicas modalidades conflictivas, tales como la movilidad geográfica, reducción de jornada, negociación colectiva, despidos colectivos, representatividad sindical, entre otros.

El conflicto laboral es pues, una disputa donde intervienen trabajadores y empresarios disonantes respecto de las condiciones de trabajo, su contenido y alcances, también se presenta al momento de la terminación de la relación laboral. Es de considerarse que, tal altercado puede afectar a una o varias personas o trascender a ciertos sectores o intereses, de ahí la tipificación de los conflictos.

3.3.1. Conflictos individuales y plurales

El conflicto individual se suscita entre un trabajador y un empresario respecto de situaciones que surgen durante y al final de la relación de trabajo. En tal sentido se identifica a los conflictos plurales, los cuales, pese a la intervención de más de un afectado, el interés y la trascendencia de su situación se limita al entorno de aplicación, sin que tal efecto derive en perjuicio de una colectividad.

Por lo anterior, la identificación de tales conflictos no se determina en la cantidad de sujetos afectados, sino por la naturaleza y trascendencia de la afectación.

Este tipo de conflictos por imposición legal, en primer lugar, es tratado por la conciliación extrajudicial y subsecuentemente en la vía judicial, siendo que en esta última es donde la pretensión se destina a un pronunciamiento concreto de condena o reconocimiento de una situación jurídica.

3.3.2. Conflictos colectivos

Este tipo de conflictos surge por la defensa del interés colectivo, sin que se advierta una sumatoria de conflictos individuales, personales o plurales, como ya se señaló arriba, sino más bien, atiende a un interés en general.

En el conflicto colectivo “la pretensión es de carácter general o del colectivo,

afecta a los miembros del grupo genérico de manera abstracta (aunque cambien las personas afectadas o componentes del grupo, no se alterará el interés colectivo), y repercute sobre un grupo genérico”¹⁴⁸. Es decir, que dentro del marco para celebrar modificaciones de las relaciones laborales, cabe la posibilidad de que ese ajuste deba pasar por un trance de resistencias que tienda a beneficiar o a perjudicar cierto sector, de tal manera que, según el resultado, surgirá disputa o acuerdo de la situación.

El conflicto colectivo entonces, indica la existencia de una controversia que puede ser solventada aplicando una norma¹⁴⁹. En este sentido, la jurisprudencia española define al Conflicto Colectivo por la integración de dos elementos¹⁵⁰: uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, “entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad”. Y otro, el elemento objetivo, consistente en la “presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros”, o como “un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han

¹⁴⁸ Dueñas Herrero, Laurentino Javier, (dir.), *Guía Práctica de Mediación Socio laboral*, España, Thomson Reuters, 2013, p.51.

¹⁴⁹ STS 1563/2017, Tribunal Supremo. Sala de lo Social, <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=TS&reference=8002005&links=CONFLICTO%20INDIVIDUAL%20PLURAL&optimize=20170428&publicinterface=true>, fecha de consulta: 15 de junio 2017.

¹⁵⁰ STS 1563/2017, Tribunal Supremo. Sala de lo Social, <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=TS&reference=8002005&links=CONFLICTO%20INDIVIDUAL%20PLURAL&optimize=20170428&publicinterface=true>, fecha de consulta: 19 de junio 2017.

de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general”.

Es relevante considerar que estos conflictos se desarrollan con licitud y legalidad, tan es así que se establecen medios para solventarlos y, pese a que la normatividad no contempla resolver conflictos de intereses, es necesario abordarlos de manera extrajudicial como complemento de las formas de resolución de conflictos.

El capítulo VIII de la Ley de la Jurisdicción Social, dedicado al proceso de conflictos colectivos, en su Artículo 153.1 identifica el ámbito de aplicación de la siguiente manera:

Artículo 153. Ámbito de aplicación.- 1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornadas previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa o de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley.

Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 163 de esta Ley.

Así mismo, el Artículo 156 de dicha ley, con relación al intento de la conciliación

y mediación en este tipo de conflictos refiere:

1. Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63.

2. Lo acordado en conciliación o mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral. En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, el acuerdo alcanzado tendrá la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

3.3.2.1 Jurídicos: solución judicial posible

Estos conflictos pueden alcanzar su solución a través de los dos métodos de composición, el judicial y extrajudicial, ya que versan sobre la interpretación y/o aplicación del derecho positivo ya existente.

El conflicto jurídico siempre se plantea sobre una regulación, pues ya está contemplada en la norma o incluso contenida en los convenios, pactos colectivos o práctica asimilable, y se referirá al significado y alcance de ésta.

Al respecto, se hace una diferenciación en dos modalidades: el conflicto de interpretación, que tiene como finalidad, determinar el significado de la norma preexistente, y el conflicto de aplicación, para determinar la vigencia o nulidad de la norma, o bien, para delimitar su ámbito de aplicación¹⁵¹.

¹⁵¹ Santor Salcedo, Helena, *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y*

3.3.2.2. De intereses: sin solución judicial

Como se ha referido anteriormente, “el conflicto de intereses o económico, no puede ser solventado con base en la aplicación de una norma, sino que se debe resolver a través de la voluntad negociadora de las partes, que no puede ser suplantada en ningún caso por ningún Juez ni Tribunal”¹⁵².

Este tipo de conflictos deben ser resueltos exclusivamente por procedimientos extrajudiciales, ya que los jueces no entran al estudio de la creación de la norma, pues precisamente estos conflictos se producen durante su creación.

Sus modalidades dependen según la pretensión, es decir, en función de la modificación de una norma, su creación o sustitución, y para tal solución se considera la negociación colectiva, o bien, el ejercicio de los mecanismos extrajudiciales como son la conciliación, la mediación o el arbitraje.

A través de estos mecanismos se da “una respuesta *pro futuro* a un supuesto no realizado, ofreciendo así las bases interpretativas del mismo, pues en la vía judicial solo cabe dar respuesta a hechos que efectivamente han acontecido. La posibilidad de este planteamiento puede surgir en la vía extrajudicial en tanto en cuanto, y gracias a esa intervención, se logre la evitación del conflicto”¹⁵³.

3.4. Tipos de procedimientos de solución

régimen jurídico, Madrid, La ley, 2006, p. 350.

¹⁵² STS 1563/2017, Tribunal Supremo. Sala de lo Social, <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=match=TS&reference=8002005&links=CONFLICTO%20INDIVIDUAL%20PLURAL&optimize=20170428&publicinterface=true>, fecha de consulta: 20 de junio 2017.

¹⁵³ Dueñas Herrero, Laurentino Javier, (dir.), *Guía Práctica...* cit. p. 54.

3.4.1. Las generalidades de la Conciliación, Mediación y el Arbitraje

Como ya se hizo mención, a través del Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, que propició la creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC)¹⁵⁴ hoy SMAC (Servicio de Mediación, arbitraje y conciliación), la mediación se propagó en España, influyendo además lo dispuesto en el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, que reguló particularmente el ejercicio de la mediación¹⁵⁵.

A través de estos Decretos, este mecanismo, con el paso del tiempo, ha sido detallado de tal manera que, actualmente responde a las necesidades de la sociedad, pues es reconocido, avalado y aceptado en el sistema jurídico español autonómico y estatal. Lo anterior, de acuerdo a las estadísticas del Consejo Económico y Social¹⁵⁶, donde se advierte el mérito que ha alcanzado este tipo de procedimiento, y que más adelante se detallan las cifras.

¹⁵⁴ Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, *op. cit.*

¹⁵⁵ Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas, Boletín Oficial del Estado, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-28715>, fecha de consulta: 20 de junio 2017.

¹⁵⁶ El Consejo Económico y Social, es un alto órgano consultivo del Gobierno, que se hace oír en la toma de decisiones que afectan a los distintos sectores que conforman la sociedad española. El Consejo Económico y Social (CES), previsto en la Constitución de 1978 (art. 131.2), y que vio la luz en 1991, es, precisamente, ese lugar de entendimiento entre los agentes sociales y económicos, <http://www.ces.es/web/guest/saludo-del-presidente>, fecha de consulta: 21 de junio 2017.

De acuerdo con Valdés, “La medición es el procedimiento autónomo de solución de conflictos laborales por excelencia, de su éxito puede afirmarse que dependerá de los sistema privados pues es el eje que articula los diferentes sistemas de composición de conflictos establecidos, tanto a nivel estatal como autonómico”¹⁵⁷.

De lo anterior se advierte que la práctica de la mediación se configura por ser un foro justo, neutral y pacífico que resulta comprensible ante la prevalencia de autonomía de las partes, en un sistema moderno de relaciones laborales¹⁵⁸.

Dentro de estos tipos de solución de conflictos se atienden los procedimientos de negociación colectiva, huelga, convenios colectivos y acuerdos o pactos colectivos para disolver de manera extrajudicial, conflictos jurídicos o de intereses. Aunque con un número reducido, igualmente atiende los conflictos individuales.

En estos tipos de procedimientos son las propias partes las que deciden la forma de terminación del problema, a través de la negociación directa o con apoyo de un tercero llamado conciliador, mediador o árbitro.

La Conciliación y la medicación, resultan ser actividades preprocesales de carácter obligatorio, es decir, funda un requisito obligatorio para la admisión de demanda. Por su parte, el arbitraje constituye un medio heterónomo que tras la decisión de las partes de que así sea, se culmina con un laudo arbitral “pero distinto del juez o magistrado, y en términos generales previo acuerdo de las partes en

¹⁵⁷ Valdés Dal-Ré, Fernando, (coord.), *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: Situación actual y perspectivas de futuro*, Madrid, Fundación SIMA, 2006, p. 74.

¹⁵⁸ Santor Salcedo, Helena, *op. cit.*, p. 113.

conflicto, para lo cual suscriben el convenio arbitral”¹⁵⁹.

El arbitraje si es voluntario, no obliga a aceptar el laudo, pero si es obligatorio, existe la posibilidad de interponer recurso judicial

3.4.2 La solución judicial

Con base en el Artículo 24 de la Constitución Española, la solución judicial es un tipo de solución que está consolidado por un tercero juez o magistrado.

Por lo tanto, las intervenciones en el Poder Judicial a través del secretario o letrado, procura de manera insistente el arreglo del conflicto previo a ratificar o modificar la demanda, e incluso, su intervención en el mismo sentido se hace patente durante en el procedimiento. Tal ejercicio, ha impactado positivamente según los datos estadísticos nacionales de asuntos judiciales colectivos, individuales y de seguridad social.

3.5. Regulación en España

3.5.1. La Conciliación y Mediación como requisito preprocesal

La Ley de la Jurisdicción Social, establece la obligatoriedad de acudir a los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos como requisitos preprocesal, consistente en la imposición de apersonamiento de los litigantes-representantes del trabajador o extrabajador, o incluso por sí mismos, ante la institución correspondiente, a fin de solicitar el acto conciliatorio. Esto conlleva tener facultades de decisión y compromiso respecto de las consecuencias a las que se llegue en tal episodio. Así también tal normatividad prevé la inasistencia injustificada de los interesados; los casos de excepción de tal obligatoriedad; la suspensión de los plazos de caducidad y de interrupción de prescripción; las acciones de impugnación de este acto y los recursos judiciales de ejecutabilidad del convenio, en caso de

¹⁵⁹ Alfonso Mellado, Carlos Luis y Fabregat Monfort, Gemma, *op. cit.*, p. 998.

incumplimiento a los acuerdos que lleguen las partes en esta instancia.

Tales cuestiones se advierten en el Título V, de la LJS, correspondiente a La Evitación del Proceso, que de manera particular el Artículo 63 correspondiente a la conciliación o mediación previa establece:

Artículo 63. Conciliación o mediación previas.

Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

Por lo tanto, la obligatoriedad de la conciliación y la mediación ante el Servicio Administrativo, Sección o Centro Autonómico o ante el órgano creado mediante negociación colectiva, destinado a estos menesteres, es ineludible.

Tal acto, es previo al procedimiento jurisdiccional que, “viene justificado no solo por evidentes razones de economía procesal sino por la propia paz laboral y por los beneficios que la misma puede conllevar para todas las partes implicadas”¹⁶⁰.

3.5.1.1. Excepciones de la conciliación o mediación obligatoria

El Artículo 64 de la LJS, enlista los asuntos que se encuentran exentos de la obligatoriedad de acudir a los procedimientos extrajudiciales, ya sea por establecer

¹⁶⁰ Plaza Golvano, Sagrario y Albert Embuena, Vicente, *Conciliación Civil y Laboral en la nueva oficina judicial*, España, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, p. 74.

procedimientos administrativos previos al juicio, que funcionan como tal, o bien, aquellos que es necesario una decisión judicial por estar fuera de alcance de la voluntariedad e interés de los intervinientes. Lo anterior tal como lo establece tal precepto que a la letra señala:

Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas.

1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el Artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.

2. Igualmente, quedan exceptuados: a) Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al agotamiento de la vía administrativa y en ésta pudiera decidirse el asunto litigioso. b) Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente

demandadas.

3. Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente.

3.5.1.2. Los efectos de la solicitud. Caducidad y prescripción

El Artículo 65 de la LJS atiende a la suspensión e interrupción de estas figuras, puesto que una vez iniciada la solicitud de la conciliación o mediación, queda suspendida la caducidad e interrumpida la prescripción, y así, una vez culminada tal petición, para el caso de continuar el conflicto en la vía judicial, se retoma el cómputo a fin de que la acción se interponga en tiempo y forma sin que depare perjuicio alguno en contra del solicitante. Dicho artículo en sus puntos 1 y 2 indica:

Artículo 65. Efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa. Los laudos arbitrales.

1. La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado.

2. En todo caso, transcurridos treinta días, computados en la forma indicada en el número anterior, sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

Por lo tanto, esta suspensión de caducidad y la interrupción de la prescripción, que sobre los efectos perjudiciales puedan entenderse para el actor en el sentido de aplazamiento del ejercicio jurisdiccional de su acción, no es ilimitada ni queda sujeta a los avatares de la celebración del acto de conciliación, puesto que, el propio artículo transcrito, 65.1, establece que la caducidad, sólo se suspenderá durante 15 días si antes no se hubiera celebrado la conciliación y que, en todo caso transcurridos 30 días sin la celebración de la conciliación, se tendrá por cumplido el trámite.

De esta manera, una vez agotada la solicitud de la conciliación sin efectos, se expide la papeleta correspondiente, la cual se anexa al escrito inicial de demanda que se presente ante el Juzgado competente, y con ello, se acredita tal exigencia legal para hacer factible la admisión de la acción ejercitada.

3.5.1.3. Los apercibimientos ante la incomparecencia en la conciliación

Con gran alcance estos apercibimientos trascienden desde el inicio de la acción hasta la sentencia judicial, ya que la inasistencia de cada parte a estos mecanismos preprocesales sin justificación alguna, tiene sus consecuencias. Para el actor se determina que no reúne con tal requisito, por lo que se le previene, y en caso de omitir tal requerimiento, se tiene por no presentada la demanda y se archiva lo actuado; para el demandado, recae una sanción pecuniaria por temeridad, la cual se estima finalmente en la sentencia.

Tales apercibimientos se advierten del artículo 66 de la LJS que indica:

Artículo 66. Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación o de mediación.

1. La asistencia al acto de conciliación o de mediación es obligatoria para los litigantes.

2. Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o de mediación no compareciese el solicitante ni alegase

justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación, archivándose todo lo actuado.

3. Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

Así, es de resaltarse que, si el solicitante se encuentra ausente, o bien, ante la incomparecencia de ambas partes el día y hora de la conciliación, se tiene por no presentada la solicitud y se archivará el expediente, lo que acarrea no tener interrupción ni suspensión de plazo alguno. Además de ello, se incurrirá en la falta de cumplimiento de requisito en términos del artículo 63 de la LJS para presentar demanda, como ya se estableció.

Por otra parte, si la inasistencia lo es por parte del demandado, se tiene el acto por intentado sin efectos, además que, de no justificar tal ausencia, se le impone a esta parte una multa en términos de lo establecido por el artículo 97.3 de la LJS que establece:

Artículo 97. Forma de la sentencia.

3. La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con temeridad, así como al que no acudió al acto de conciliación injustificadamente, una sanción pecuniaria dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria

que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros.

La imposición de esta medida en contra de la parte demandada se efectúa a solicitud de parte, o de oficio.

Ahora bien, para el caso de haber sido citado el demandado indebidamente, la parte demandada tiene la posibilidad de impugnar tal determinación, ello para el caso evitar la multa económica de referencia.

3.5.1.4. La eficacia de lo resuelto en la conciliación o mediación

El acuerdo que se haya establecido en la Conciliación o en la Mediación puede ser impugnado por la partes a través de nulidad, alegando ilegalidad en su contenido, o por deparar lesión a lo acordado.

Es así que, no obstante de haber llegado los intervinientes a un arreglo y considerar resuelto el conflicto, es posible el desacuerdo posterior de alguna de las partes, lo que acarrea cierta inseguridad de tales actos.

Al respecto, el artículo 67 de la LJS se avoca a la impugnación de tales acuerdos en los términos siguientes:

Artículo 67. Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación.

1. El acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad.

2. La acción caducará a los treinta días hábiles, excluidos los

sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido.

No obstante las indecisiones de las partes en los términos anteriores, igualmente la ley prevé el incumplimiento de lo estipulado en estos acuerdos, para lo cual, ante la falta de cumplimiento a la obligación derivada en los acuerdos respectivos, es procedente la ejecutabilidad de tal pacto sin necesidad de ratificación alguna ante el Juez. Tal previsión en términos del siguiente artículo de la LJS:

Artículo 68. Ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales firmes.

1. Lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de esta Ley.

2. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme al apartado 4 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, así como los laudos recaídos en materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa.

3.5.1.5. Estadísticas judiciales

El Poder Judicial español ha acertado su participación en el ejercicio de acercamiento y contiendas de las partes con fines, puesto que de una totalidad de 364,356 asuntos resueltos en el año 2015, el 22.10% fueron solucionados a través de la conciliación. Por su parte, en el año 2016, de una totalidad de 343,779 asuntos, el 22.29% fue resuelto igualmente por este medio, y el resto, a través de sentencia o por desistimiento¹⁶¹.

Lo anterior, no obstante de que en el año 2015 hubo 20,577 asuntos más que en relación con el año siguiente, fue en éste, en el 2016, en que se proyectó un mayor porcentaje de solución de conflictos dentro del procedimiento.

De lo anterior se vislumbra una mayor aceptación conciliadora en los conflictos individuales tal y como se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla AJS-3. Asuntos resueltos según materia objeto de la demanda, por clase de resolución.

	TOTAL		CONFLICTOS COLECTIVOS		CONFLICTOS INDIVIDUALES		SEGURIDAD SOCIAL	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
ASUNTOS RESUELTOS								
Total	364,356	343,779	2,934	3,053	267,794	249,908	93,628	90,818
Por sentencia	168,992	160,868	1,405	1,191	105,969	95,202	61,618	64,475
Favorable al trabajador	91,060	81,335	559	480	68,351	58,813	22,150	22,042
Favorable en parte al trabajador	18,334	17,861	90	85	15,186	14,195	3,058	3,581
Desfavorable al trabajador	59,598	61,672	756	626	22,432	22,194	36,410	38,852
Por conciliación	80,530	76,638	237	257	79,969	76,132	324	249
Por desistimiento	96,874	88,497	1,088	1,289	68,423	64,403	27,363	22,805

Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social realizada en colaboración con el Consejo General del Poder Judicial.

¹⁶¹ *Asuntos judiciales sociales*, Poder Judicial de España, 2016, <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Datos-penales--civiles-y-laborales/Civil-y-laboral/Asuntos-Judiciales-Sociales/>, fecha de consulta: 26 de junio 2017.

Es de observarse que, pese a la admisión de demanda ante la autoridad competente, e incluso, ya dilucidada la pretensión y algunas veces con conocimiento expreso de la defensa, la insistencia del Poder Judicial hace posible finalizar un acuerdo, sin necesidad de concretar un pronunciamiento de sentencia, pues de tal estadística se ve una tendencia de aceptación de la conciliación dentro del procedimiento laboral.

3.5.2. El Arbitraje

Sin que sea condicionada una mediación previa al arbitraje, este precedente siempre aporta a vislumbrar la problemática y no solo eso, ayuda a identificar las posibles vías de solución en el mismo.

Este método de solución, el arbitraje, es un procedimiento que abarca una gran gama de conflictos, sin limitación de controversias, materia o contenido litigioso, ya que a través de estos procedimientos son atendidos conflictos colectivos jurídicos o de intereses, como ya se ha señalado, y excepcionalmente los individuales, pues se arriban a ellos aquellos intervinientes que así decidan hacerlo de común acuerdo, salvo aquellos casos que legalmente se exige su obligatoriedad.

La voluntariedad se consagra como la característica más importante en la intervención para solucionar los conflictos, teniendo algunas excepciones que lo hacen obligatorio.

En este sentido, el Artículo 86.3 del ET señala que en los acuerdos interprofesionales, para el caso de omitir el carácter voluntario del sometimiento arbitral, éste deberá ser obligatorio, pues su contenido lo debe establecer expresamente, y ante tal defecto u omisión (sobre el carácter obligatorio o voluntario), se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Tal obligatoriedad recae en primer lugar en materia de huelga, imposición regulada en el artículo 10 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977,

de 4 de marzo (primer párrafo), así como en la sentencia STC 11/1981, del 8 de abril, del Tribunal Constitucional español, que respectivamente indican:

Artículo 10. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.¹⁶²

Por su parte, el contenido de la sentencia en mención, advierte:

... se le reconoce al gobierno de instituir un arbitraje obligatorio como vía de terminación de la huelga. No por ser obligatorio deja de ser verdadero arbitraje siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro y es medio idóneo de solución posible en tan excepcionales casos como los que el precepto describe¹⁶³.

Por lo tanto, la obligatoriedad del arbitraje tiene como objeto la terminación de la huelga, evitar principalmente un periodo largo de tiempo en que se ocasione grave perjuicio a la economía nacional, autonómica o regional.

En segundo lugar, tal imposición obligatoria aplica en materia electoral, tal y como lo estipula el artículo 76.1 ET, el cual establece: “1. Las impugnaciones en

¹⁶² Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977, de 4 de marzo, <https://personal.us.es/jesusacruz/RDLRT.pdf>, fecha de consulta: 28 de junio de 2017.

¹⁶³ Sentencia 11/1981, de 8 de abril, Tribunal Constitucional de España, <http://hj.tribunalconstitucional.es/ca/Resolucion/Show/11>, fecha de consulta: 28 de junio de 2017.

materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social”¹⁶⁴.

Por lo tanto, en los conflictos de interés público (huelga o perjuicio grave de la economía nacional), se considera el arbitraje electoral, ya que éste tiene el carácter promocional positivo en las negociaciones colectivas¹⁶⁵. La propia exposición de motivos de la Ley 11/1994 apunta a “la potenciación de la negociación colectiva como decisión de política legislativa troncal en la reforma y a esta institución como una de las bases sobre las que dicho propósito se cimienta”¹⁶⁶.

La obligatoriedad explica la doctrina que “constituye una facultad más de los poderes públicos para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales en caso de huelga cuando se desarrolla en estos servicios en los que se optó por desresponsabilizar al sindicato de la gestión del conflicto”¹⁶⁷.

Justifica tal obligatoriedad el alcance de equilibrio que pueda darse con la participación pública, quien tiende a salvar la indisponibilidad de las partes con la finalidad de hacerlas intervenir, y en su caso, dejando a salvo el derecho de acción en la vía procesal, además actúa como mecanismo de enfriamiento de las

¹⁶⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, España, Boletín Oficial del Estado, 2015, <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>, fecha de consulta: 28 de junio de 2017.

¹⁶⁵ Lantarón Barquín, David, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, España, Editorial Lex nova, 2003, p. 347.

¹⁶⁶ *Ídem*.

¹⁶⁷ *Ídem*.

situaciones de conflictos de emergencia¹⁶⁸.

Finalmente, un último arbitraje de origen legal-obligatorio es la inaplicación de convenios, tal facultad que recae en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el órgano de cada Comunidad Autónoma con tales funciones.

De lo anterior se advierte que, si tal conflicto no se soluciona en la Comisión Paritaria, el arbitraje será obligatorio, salvo expresamente se estipule como voluntario en los Acuerdos Interprofesionales, como ya se mencionó.

Por otra parte, para aquellos asuntos que hayan asumido tal procedimiento arbitral voluntariamente, ya sea colectivo o individual, con pleno conocimiento de que éste sustituye al proceso judicial, el árbitro resolverá el conflicto mediante laudo arbitral, el cual es vinculante a las partes.

Como lo refiere Valdés Dal-Ré en la obra de Dueñas “El laudo arbitral tiene en este caso una naturaleza mestiza: su fuente de establecimiento es un contrato, pero su contenido tiene alma de sentencia”¹⁶⁹.

¹⁶⁸ La comisión de expertos de la OIT ha afirmado que el arbitraje obligatorio puede restringir o limitar el derecho de huelga y consiguientemente la libertad sindical pero no siempre esta restricción o limitación ha de ser considerada ilícita pues queda justificada con el cumplimiento de unos requisitos subjetivos o causales, establecerse para los conflictos originados en la administración pública cuando afecte a órganos del poder público y en la huelga de trabajadores en servicios esenciales en caso de suponer un grave perjuicio para la población, y otros procedimentales para proteger los intereses de estos colectivos, dotándoles de procedimientos de conciliación arbitraje rápidos y eficaces y que se cuenten con su participación, entre los cuales puede figurar el arbitraje obligatorio. Citado en pie de página. Lantarón Barquín David, Ordenación de la solución, *op. cit.* 361.

¹⁶⁹ Dueñas Herrero, Laurentino Javier, (dir.) *Guía Práctica... cit.* p. 215.

3.5.2.1. La consideración del arbitraje

Las ventajas que otorga el procedimiento arbitral son: 1) celeridad en el procedimiento, ya que el ASAC, por sus siglas, estipula que el laudo debe producirse en el plazo acordado por las partes, o bien, en el término de diez días una vez designado el árbitro o no rebasar de los 40 días atendiendo la dificultad del conflicto¹⁷⁰; 2) la flexibilidad del procedimiento, pues éste como lo examina Carlos Alfonso Mellado “es lo suficientemente flexible como para que las partes y el órgano arbitral realicen las adaptaciones necesarias en cada conflicto”¹⁷¹, incluso, la designación uniarbitral o pluriarbitral que las partes realicen, es factible según los intereses de composición del órgano que resolverá el conflicto. Otra ventaja es 3) la impugnación del laudo arbitral, aunque debe considerarse el tipo de arbitraje, de acuerdo con lo siguiente:

¹⁷⁰ ASAC, Artículo 21.2.- Actuación de los árbitros. 2. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y a la autoridad laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles, <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2655.pdf>, fecha de consulta: 30 de junio de 2017.

¹⁷¹ Alfonso Mellado, Carlos Luis, “El arbitraje laboral”, en Barona Vilar, Silvia, (dir.) *Tratado de Arbitraje: análisis del Derecho Español y del Derecho Boliviano*, Valencia, España, Grupo editorial Kipus, 2014, p. 505.

a) Arbitraje de equidad¹⁷², esta forma de resolución conlleva a considerar valoración de razones, es decir, criterios extrajurídicos (técnicos, económicos, sociales, lo más justo, lo más equilibrado), atiende a hechos u obligaciones reales, más que fundadas, atiende motivos. De tal manera que la resolución es meramente basada en hechos y no en normas, por ello, se reduce la posibilidad de su impugnación ante la imposición a las partes de acatar tal resolución de esta forma.

b) Arbitraje de derecho, éste, contrario al anterior, es un tipo de arbitraje que se resuelve en atención a la normatividad jurídica (aplica el derecho existente) lo que conlleva su impugnación *ultra vires*, es decir, cuestiones resueltas sobre puntos no sometidos a tal decisión, o defectos formales, o de requisitos en el desarrollo de la actuación arbitral.

c) Arbitraje de últimas ofertas¹⁷³, en éste, cada parte exhibe su propuesta de solución, lo que conlleva a que el árbitro decida de manera equitativa un resultado sin menoscabar o rebasar tales propuestas planteadas. De tal manera que el órgano decisorio tendrá un parámetro para satisfacer a ambas partes a través de su resolución.

No obstante las anteriores ventajas que ofrece este procedimiento, de acuerdo

¹⁷² Artículo 20.1.d del ASAC. Solicitud del arbitraje. 1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje. El escrito de promoción deberá proponer el árbitro o árbitros que se proponen para dirimir la cuestión suscitada. Asimismo, deberá contener: d) Si el laudo que se solicita debe de ser dictado en derecho o en equidad. <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2655.pdf>, fecha de consulta: 06 de julio de 2017.

¹⁷³ Cfr. Alfonso Mellado, Carlos Luis, “El arbitraje laboral”, en Barona Vilar, *op. cit.*, p. 506.

con el informe del Consejo Económico y Social el número de laudos arbitrales es muy escaso en España, comparado con las mediaciones desarrolladas en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

3.6. El papel de la negociación colectiva

La negociación colectiva, además de ser en sí misma “un procedimiento de solución de conflictos, como instrumento que canaliza los intereses contrapuestos de las partes de las relaciones laborales y los transforma en regulaciones, es también un cauce para la creación de procedimientos de solución extrajudicial”¹⁷⁴.

La Constitución Española garantiza la fuerza vinculante de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva, y para el efecto estipula en su artículo 37 lo siguiente:

Artículo 37.

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Asimismo, el ET, reconoce los acuerdos interprofesionales, convenios y acuerdos colectivos sectoriales en el ámbito estatal o autonómico, realizados por

¹⁷⁴ Alfonso Mellado, Carlos Luis y Fabregat Monfort, Gemma, *op. cit.*, p. 1026.

las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que establezcan la forma de dirimir sus controversias, su eficacia y las vías de impugnación judicial de los mismos. Lo anterior, a través de lo establecido en el Artículo 83 y su ámbito de aplicación regulado por la misma ley, en su Artículo 91 que a la letra cita¹⁷⁵:

Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones

¹⁷⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido, *op. cit.*

derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el Artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo, o suscrito el compromiso arbitral, tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89. Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior, o ante el órgano judicial competente para que expresamente se sometan a ellos.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere

este artículo serán asimismo de aplicación en las controversias de carácter individual.

En tal sentido, la ley confiere de manera expresa a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, crear acuerdos interprofesionales o cláusulas sobre estructuras de negociación colectiva, los cuales debidamente quedarán respaldados jurídicamente.

3.6.1. La creación de acuerdos en los órganos autonómicos

Inicialmente denominado como el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, por sus siglas, ASEC, es “fruto de una Declaración institucional que habían firmado los agentes sociales en enero (de 1995), mediante la que se comprometieron a ejercer el derecho de la negociación colectiva y precisamente para crear y regular procedimientos de solución extrajudicial”¹⁷⁶.

Con posterioridad a este acuerdo, surgieron otros denominados ASEC II, ASEC III y el IV ASEC, éste último, con vigencia adelantada hasta el 31 de diciembre de 2011, y los cuales contenían la forma de la solución de conflictos en el ámbito autonómico.

Posteriormente surgió el ASAC¹⁷⁷ o V ASAC (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos), el cual se encuentra vigente a través de una prórroga de 5 años más, a partir del año 2016. Este es un Acuerdo sobre materia concreta, intersectorial y

¹⁷⁶ Alfonso Mellado, Carlos Luis y Fabregat Monfort, Gemma, *op. cit.*, p. 1026.

¹⁷⁷ Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), España, Boletín Oficial del Estado, 2012, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2655, fecha de consulta: 10 de julio de 2017.

estatal.

En este acuerdo se prevé el sistema de solución de conflictos tanto de la mediación, como del arbitraje. Ambos procedimientos se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia, contradicción e imparcialidad.

La mediación, como medio de solución, será obligatoria en estos dos supuestos: 1. Antes de la interposición de la demanda colectiva y 2. Antes de la convocatoria de la huelga. Tal y como lo establecen los artículos 63 y 156 de la LJS transcritos con anterioridad. Y será voluntaria, cuando así lo requiera una de las partes.

Por cuanto al arbitraje, éste procedimiento es voluntario, salvo la obligatoriedad de recurrir a él si así se encuentra definido en el convenio colectivo.

3.6.2. Las Comisiones paritarias

Las comisiones paritarias deben estar designadas en los convenios colectivos, y son a quienes corresponde el conocimiento y resolución de las discrepancias que se presenten en las negociaciones colectivas. Se integran por representantes de las partes que se encuentren negociado cierto convenio colectivo.

3.7. La tutela judicial desde la visión de las soluciones extrajudiciales

El derecho a la tutela judicial efectiva es un derecho fundamental que contempla la doctrina española¹⁷⁸, que implica la aplicación de medios extrajudiciales de solución de conflictos (conciliación, mediación y arbitraje) sin deparar perjuicio alguno a los intervinientes ni al gobernado, pues el implementar estos mecanismos previo a la iniciación del proceso, siempre que sean razonables y no arbitrarios; que no impida el acceso a la administración de justicia ni sean desproporcionados; que estén reconocidos legalmente; que tengan la finalidad de

¹⁷⁸ Alfonso Mellado, Carlos Luis y Fabregat Monfort, Gemma, *op. cit.*, p. 1046.

resolver el conflicto y que garanticen fuerza vinculante de ejecutoriedad para su cumplimiento, son reconocidos por el sistema español y forman parte de la cultura del ordenamiento jurídico laboral.

Al respecto, la tutela judicial efectiva en este tipo de mecanismos brinda los siguientes beneficios: a) acceso a la jurisdicción¹⁷⁹, b) a no ser objeto de indefensión¹⁸⁰, c) a obtener una resolución fundada de derecho sobre el fondo de las pretensiones formuladas¹⁸¹, d) a hacer uso de los recursos legales, e) a la

¹⁷⁹ STC 22/2011, de 14 de febrero, Sentencia del Tribunal Constitucional, España, 2011, se ha destacado que puede verse conculcado este derecho por aquellas interpretaciones de las normas que sean manifiestamente erróneas, irrazonables o basadas en criterios que por su rigorismo, formalismo excesivo o cualquier otra razón revelen una clara desproporción entre los fines que la causa legal aplicada preserva y los intereses que se sacrifican, http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-14592&lang=en, fecha de consulta: 13 de julio de 2017.

¹⁸⁰ STC 122/2013, del 20 de mayo de 2013, Sentencia del Tribunal Constitucional, España, 2013, el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (artículo 24.1 CE) garantiza a todos los que puedan resultar afectados por la decisión que se dicte en un proceso judicial, el derecho a conocer su existencia, a fin de que tengan la posibilidad de intervenir en él, ser oídos, y ejercer la defensa de sus derechos e intereses legítimos, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-6652, fecha de consulta: 13 de julio de 2017.

¹⁸¹ STC 128/2013, del 3 de junio de 2013, Sentencia del Tribunal Constitucional, España, 2013, podrá considerarse que la resolución judicial impugnada vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva cuando el razonamiento que la funda incurra en tal grado de arbitrariedad, irracionalidad o error que, por su evidencia y contenido, sean tan manifiestos y graves que para cualquier observador resulte patente que la resolución de hecho carece de toda motivación o razonamiento,

obtención de resoluciones judiciales firmes y su ejecución¹⁸², f) al debido proceso¹⁸³ y g) a la garantía de indemnidad¹⁸⁴.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-7204, fecha de consulta: 13 de julio de 2017.

¹⁸² STC 114/2012, de 24 de mayo de 2012. Su alcance es mucho más amplio y se proyecta sobre todas aquellas cuestiones respecto de las que pueda afirmarse que una resolución judicial firme ha resuelto, conformando la realidad jurídica en un cierto sentido, realidad que no puede ser ignorada o contradicha ni por el propio órgano judicial, ni por otros órganos judiciales en procesos conexos. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-8322, fecha de consulta: 13 de julio de 2017.

¹⁸³ Artículo 24 CE. 1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. 2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia. La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229, fecha de consulta: 07 de junio de 2017.

¹⁸⁴ STC 6/2011, de 14 de febrero 2011. Significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza, <https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/15/pdfs/BOE-A-2011-4807.pdf>, fecha de consulta, 17 de julio de 2017.

Tales garantías enlistadas tienden a evitar que estos mecanismos dificulten u obstruyan el derecho de acceso a la impartición de justicia y, no sólo eso, sino que además, se respeten los derechos mínimos a obtener un pronunciamiento coherente, razonado, justificado, motivado y aceptable, además de que la reparación sea materialmente posible.

3.7.1. La Conciliación y la Mediación: no obligan a la solución del conflicto

El título VI de la Constitución Española, dedicado al Poder Judicial, específicamente el artículo 117.3 contempla: “El ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan”.

De lo anterior se advierte que, no obstante de las facultades exclusivas de los Jueces y Tribunales para conocer sobre los procesos, no se impide la solución de conflictos por medio de otras vías, tal como ya se ha señalado.

En tal sentido, los medios de solución de conflictos extrajudiciales, la conciliación, la mediación y el arbitraje, a través de diversos órganos de la administración o del Estado, constituyen una alternativa previa al proceso para que los intervinientes sean escuchados entre sí, buscando ajustar diferencias por sí mismos para lograr la obtención de reconciliaciones, ya sea por sus propias propuestas, o a través de la que realice el tercero con facultades para su intervención.

Por lo tanto, se destaca la importancia del protagonismo que los intervinientes obligadamente deben asumir, pues se busca de ellos la decisión voluntaria de terminar con el conflicto de mutuo acuerdo, sin que deban necesariamente aceptar una solución de manera insatisfecha, pues de no aceptar las propuestas en la conciliación o mediación, es procedente la apertura al proceso judicial, en donde la decisión de la solución del conflicto ahora corresponderá al Juez, quien se entiende

aplicará las reglas de Derecho de manera estricta.

Por ello se considera que en los procedimientos extrajudiciales prevalece indiscutiblemente la voluntad de las partes para terminar o no el conflicto, dejando al margen si hay una parte ganadora y otra perdedora, predominando el acuerdo colaborativo que los intervinientes estén dispuestos a crear, asumiendo que las obligaciones que emerjan de tal compromiso son posibles y coherentes.

3.7.2. Las ventajas y desventajas del sistema extrajudicial

En comparación con el desahogo de un proceso judicial, los beneficios que implica este mecanismo extrajudicial son la celeridad, menos desgaste emocional y económico, flexibilidad, sencillez del procedimiento y viabilidad de cumplimiento en los compromisos adquiridos.

En contraposición, a estos beneficios es necesario mencionar que particularmente en la conciliación extrajudicial también existen ciertos inconvenientes, dependiendo de la institución en que se realiza, la forma de aprobación y el momento de su impugnación o ejecutividad.

La conciliación extrajudicial ha tenido un trato especial por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pues la Sala Cuarta, en Sentencia de 21 de febrero de 2008, (Asunto C-498/2006)¹⁸⁵, así como el reciente recurso resuelto por el Tribunal Supremo, a través de su Sentencia de 3 de octubre de 2016, (Rec. 3449/2014)¹⁸⁶, indican a grandes rasgos, que este medio de solución extrajudicial

¹⁸⁵ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, http://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAXBOwrAIAwA0Ns4J0KxGTJ07Vy7VwwIUFTi5_x9T3PmMwKA32IDILfEutbCt75ShjItR2tWI2T2gAECIlgZP7km9fnNINOXLpvyaGqdMSQAAAA=WKE, fecha de consulta: 20 de julio de 2017.

¹⁸⁶ Tribunal Supremo, Sentencia de 3 de octubre de 2016, España, 2016,

al momento de su ejecutividad, goza de menos garantías que la conciliación judicial.

Lo anterior es así porque ante un reclamo de despido, no obstante el compromiso de pago a través de convenio celebrado con avenencia, cuando éste no se cumple, el artículo 68.1 de la LJS reconoce la ejecutividad a lo acordado en conciliación, y como si se tratase de una sentencia, tal supuesto no procede ante una declaración de insolvencia empresarial.

En un caso viable, es decir, con solvencia empresarial, tal declaración se presenta ante el Fondo de Garantía Salarial¹⁸⁷ (FOGASA), quien debe cubrir tal obligación, sin embargo, su responsabilidad sólo es con base en los términos y restricciones de su propia normativa reguladora, pues si la obligación proviene de un auto o *acto de conciliación extrajudicial*, *éste no queda obligado a garantizar a los trabajadores pago alguno. Lo que genera desconcierto y denegación de justicia efectiva.*

Esta situación ha tomado sus alcances considerablemente, ya que en las memorias del FOGASA 2014¹⁸⁸, se detalla el número de trabajadores a quienes se

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&datasematch=TS&reference=7851824&links=%22%203449/2014%22&optimize=20161028&publicinterface=true>, fecha de consulta: 20 de julio de 2017.

¹⁸⁷ El FOGASA es un Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario, <http://www.empleo.gob.es/fogasa/faqs.html>, fecha de consulta: 25 de julio de 2017.

¹⁸⁸ Fondo de Garantías Salarial. *Memorias de actividades 2014*, p. 56, <http://www.empleo.gob.es/fogasa/memoria/2014/MEMORIA2014.pdf>, fecha de consulta: 25 de julio de 2017.

les ha causado perjuicio por tales actos sin prever la viabilidad o garantía futura a favor de los trabajadores, al sujetarse a una conciliación extrajudicial.

En tal sentido, la sentencia emitida por el Tribunal Supremo, Sala Cuarta, del 17 de febrero de 1999¹⁸⁹, tocante a la conciliación como medio de solución extrajudicial, ha establecido que la Conciliación regulada en los artículos 63 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, es susceptible de una triple consideración: a) como una actividad ordenada a una solución del conflicto con evitación del litigio; b) como un contrato-transacción cuando la conciliación llega a término y c) como un presupuesto procesal.

Para algunos tratadistas les resulta incoherente tal obligación legal, es decir, que el acudir previamente a la conciliación o mediación como obligación preprocesal, no da garantía o eficacia alguna dado que merma la confiabilidad del mecanismo ante estas situaciones.

¹⁸⁹Tribunal Supremo, Sala Cuarta, del 17 de febrero de 1999
<http://www.asesoriayempresas.es/jurisprudencia/JURIDICO/41701/sentencia-ts-sala-4-de-17-de-febrero-de-1999-conciliacion-extrajudicial-despido-caducidad>,
fecha de consulta: 25 de julio de 2017.

CONCLUSIONES

La implementación de la Conciliación, la Mediación y el Arbitraje, como medios de solución de conflictos en los juicios laborales en España, tanto su aplicación preprocesal como intraprocésal, está debidamente reconocida y aceptada por la sociedad, pues su utilización se distingue en estos dos momentos: antes del proceso y dentro del proceso, con sus particularidades, incluso, la normativa que los prevé estipula los casos en que resulta viable su uso, dependiendo de la naturaleza de los diversos tipos de conflictos.

Al contemplar en dicho país el mecanismo, la normatividad, la estructura y la forma en que deben ser empleados los medios de solución de conflictos, sin duda, tal implementación da la posibilidad de obtener una solución pronta a las controversias laborales, sin que ello implique que debe aceptarse un convenio obligatoriamente, ni mucho menos renunciar a derecho que perjudique el acceso a la justicia. Pues lo que se busca, es el protagonismo y participación de los intervinientes para que éstos construyan la mejor forma posible el arreglo que los aqueja, prevaleciendo la voluntad, y otorgándoles a los intervinientes el respaldo de las autoridades para que los compromisos adquiridos sean estrictamente cumplidos.

A diferencia de la concepción que se tiene en México respecto de la Conciliación laboral, sin pretender hacer una comparación, puesto que no existe formalidad de implementación de la Conciliación laboral en nuestro país, es de destacarse que en España se tiene arraigada en la sociedad la cultura conciliadora, escenario que en México aún no se concibe. En aquel país se aplica la obligatoriedad de estos mecanismos como requisito previo para iniciar el proceso, pero la sociedad no considera esta situación como un inconveniente, sino por el contrario, se concibe como una posibilidad de arreglo para dirimir diferencias sin necesidad de pronunciar una sentencia en estricto derecho por el Juez, lo que México comienza a ser un paradigma.

CAPITULO IV

EL DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN COMO COMPLEMENTO ESENCIAL DE LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL

INTRODUCCIÓN

Justo ahora nos encontramos en vísperas de nuevas formas de solución de conflictos en el Derecho Laboral mexicano. La incapacidad de las autoridades laborales para dar respuesta de manera pronta, completa, certera e imparcial a las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, da pauta a configurar un paradigma que ambiciona la participación social, a fin de construir soluciones de manera conveniente, flexible y posible.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor a partir de diciembre de 2012, tuvo como propósito modernizar el sistema de justicia laboral en México como respuesta a las necesidades de la época, así como el de brindar mayor certeza jurídica al sector productivo a través de una mejor y pronta impartición de justicia.

Entre algunos aspectos contemplados en dicha reforma, se encuentra la reducción de los plazos y términos de los actos jurídicos, tanto de las partes como de la autoridad, así como el reajuste a dos en lugar de tres etapas procesales. Esto entre otros muchos aspectos que, lejos de responder de manera positiva a las necesidades del sector productivo y de la sociedad actual, demeritó la certeza jurídica y confianza de las autoridades laborales, como resultado de la falta de aplicación eficaz e íntegra de las herramientas que conlleven a contribuir con tal fin.

A cinco años de la entrada en vigor de dicha reforma, la administración e impartición de justicia laboral no ha contemplado el aumento de herramientas técnicas y tecnológicas; capacitación y recursos humanos suficientes; muebles e inmuebles bastos; financiamiento conveniente y constante; políticas públicas de participación social ni estructura normativa que contemple lineamientos claros y precisos para alcanzar la modernización de la justicia laboral que tanto se ambiciona. Sin embargo, el esfuerzo aún persiste, pues en atención a la aprobación de la reforma constitucional del pasado 24 de febrero de 2017, a los artículos 107 y

123¹⁹⁰, estos vislumbran el nuevo escenario procedimental del Derecho del Trabajo que sin duda, de implementarse adecuadamente, constituirá una nueva era en beneficio del sistema jurídico laboral.

En tratándose a dicha reforma y en específico al tema que nos ocupa, para concebir la Conciliación laboral como medio de solución de conflictos, que de manera irreversible su aplicación será obligatoria y preprocesal en términos de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es relevante atender entre otros aspectos, la reeducación social que debe absorber el gobernado, pues la adopción de una nueva forma de solución de conflictos como lo es la Conciliación vinculante, previo a iniciar un procedimiento, y que además hace protagonistas a los intervinientes para que sean éstos los que construyan acuerdos o acepten las propuestas de solución por parte de un tercero sin ser necesario el desarrollo del juicio o la emisión de una sentencia; para que ello sea posible, se requiere ante todo, la participación social a través del impulso de políticas públicas que hagan visibilizar la viabilidad de esta nueva forma de obtener justicia.

Lo anterior es así, puesto que el mecanismo de la Conciliación, como medio para solucionar conflictos e impartir justicia, va más allá de descongestionar la carga de trabajo de las autoridades laborales, e incluso, del cumplimiento irrestricto de las normas jurídicas, pues trasciende a satisfacer a las partes tanto en el ámbito laboral, como en su desarrollo humano.

Por ello, en el presente capítulo se expone, la forma y método que hace posible tal objetivo.

¹⁹⁰ Se reforma el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123. Además, se adiciona la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

4.1. La tendencia de la Conciliación en materia laboral

Derivado de las últimas reformas en el marco jurídico constitucional y en la Ley Federal del Trabajo como norma reguladora del Derecho del Trabajo, la situación actual tocante a la nueva forma de solución de controversias en este ámbito, tiende a una modernización, tal y como lo ha anunciado el Ejecutivo de nuestro país desde hace tiempo. Lo que conlleva a interrogarnos si dicha modernización aporta eficazmente a la solución de fondo de las problemáticas que se suscitan en el sector productivo, o si, su finalidad es frenar la actividad jurisdiccional ante el gran cúmulo de reclamos presentados ante las aún autoridades laborales en función.

No pasa desapercibo el esfuerzo que han realizado el poder legislativo y ejecutivo respecto de la innovación estructural en materia laboral, que a la fecha, se muestra incompleta, pues no basta sólo con figurar un modelo de justicia laboral novedoso en la ley suprema o en la reglamentaria, que contrario a causar en la práctica un efecto útil, su sola inserción desmejora la situación, acarreado incertidumbre jurídica y meras expectativas de una justicia eficaz que no logra llegar.

Una renovación capaz de dar respuesta a las exigencias sociales, es la implementación adecuada de los medios de solución de controversias en materia laboral, en específico, el desarrollo de la Conciliación como complemento esencial para solucionar conflictos en la materia, pues aplicándose apropiadamente, generará una práctica constante y confiable que sin duda, traerá a nuestro sistema jurídico laboral mexicano beneficios en diversos ámbitos.

En México los mecanismos alternativos de solución de controversias fueron considerados constitucionalmente a partir de la reforma al Artículo 17 del pasado 18 de junio de 2008, fecha a partir de la cual, se comenzaron a aplicar ciertos mecanismos en el Derecho Penal y poco a poco se han implementado en otras áreas del Derecho, sin que a la fecha se observen efectos en el Derecho del Trabajo.

Cierto es también que, para adoptar tal medio de solución, es necesario penetrar en nuestra cultura la participación y construcción de acuerdos por parte de

los intervinientes en las contiendas, induciendo a su vez el abandono de resoluciones jurídicas rígidas a la que estamos acostumbrados y llamamos justicia tradicional.

Existe un compromiso derivado del contenido de los acuerdos y recomendaciones emitidos por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA)¹⁹¹, que desde su primera asamblea ha promovido la inclusión y utilización de los medios alternos de resolución de conflictos en los sistemas jurídicos nacionales de los países que la integran, el cual México ha incumplido a cabalidad..

El propósito de implementar estos medios de resolución de conflictos en diversos sistemas jurídicos resulta diverso, según el sector gubernamental y no gubernamental donde se aplique, puesto que el primero, tiene como propósito principal descongestionar la carga de trabajo de las autoridades, y el segundo, tiene como objetivo hacer protagonistas a los intervinientes para que sean éstos los que construyan acuerdos y resuelvan el conflicto por propia decisión, bajo el principio de ganar-ganar.

Al respecto, resulta oportuno detallar la renovada estimación que en la actualidad se deposita en la Conciliación como medio de solución de controversias en materia laboral. Para tal efecto, se toma en consideración la reciente aprobación de reforma constitucional del pasado 24 de febrero de 2017, fecha a partir de la cual se advierte una apreciación notoria a este medio de solución de conflictos, no tan solo de manera valorativa o como principio, sino además, al ser vinculante e indispensable para iniciar el procedimiento laboral, y trae aparejada además, una

¹⁹¹ *Resolución de la primera reunión de ministros de justicia o de ministros o procuradores Generales*, departamento del Derecho Internacional, OEA, Buenos Aires, 1997, <http://www.oas.org/juridico/spanish/justi7.htm>. fecha de consulta: 03 de septiembre de octubre de 2017.

nueva perspectiva pacífica *ad hoc* a las necesidades del siglo XXI.

La reforma del Artículo 123¹⁹² constitucional, apartado A, fracción XX dice a la letra:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. ..., II. ..., III. ...

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

¹⁹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf, fecha de consulta: 10 de octubre de 2017.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

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

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

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. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

Este precepto constitucional, conlleva a considerar el rumbo que ahora toma la Conciliación en materia laboral, por lo que al tratarse de un requisito vinculante previo a iniciar todo procedimiento laboral, puede generar cierta desconfianza respecto de la complejidad que conllevará su práctica para acceder a la impartición de justicia.

No obstante lo anterior, a la fecha y derivado de esta reforma, actualmente se encuentra corriendo el término conveniente para hacer las modificaciones y adecuaciones legislativas de las leyes secundarias que incumben con tal determinación. Por lo que ante tal falta regulatoria, a través de la presente investigación, se examinan los mecanismos y la normatividad que coadyuve a la viabilidad de este objetivo, evitando que dicho medio de solución obstaculice el acceso a la justicia.

4.2. La consolidación del diálogo para la creación de acuerdos

Como se señaló en el primer capítulo de esta investigación, la comunicación es vital para el desarrollo armonioso de las relaciones humanas. Al respecto, en atención al tema que nos ocupa, la comunicación en las relaciones laborales debe fluir tanto de forma horizontal como vertical, pues el diálogo debe darse con distintos niveles y sectores con la finalidad de crear democratización e impulsar la participación para construir acuerdos.

Tal ejercicio no resulta fácil en nuestro país, pues la cultura arraigada al combate (legal) que hemos reproducido por generaciones aunado a que la difusión y práctica de la Conciliación en la sociedad en general, ha sido insuficiente para conseguir ese objetivo.

La implementación de nuevas formas de solución de conflictos requiere un esfuerzo adicional al hecho de incorporarlas a la norma, pues se vislumbra que una vez arraigadas, tiendan a lograr un cambio cultural que vaya del combate jurisdiccional, a la armonía social. Por ello, es importante la difusión e inclusión en la sociedad de nuevas formas de resolución de conflictos como complementos

esenciales de la justicia laboral, al caso concreto, resulta relevante además de su difusión, la adopción y ejercicio de la Conciliación.

Por lo tanto, los entes gubernamentales y no gubernamentales, en el ámbito de sus competencias, deben involucrarse para tal fin, es decir, motivar la práctica de acercamiento y diálogo a través de la divulgación dirigida a la sociedad, al ámbito académico, de gobierno, actores sociales y privados, así como operadores jurídicos, contemplando además políticas públicas que generen tal actuación y así lograr la participación activa y construcción de acuerdos por vías alternas.

De tal manera que, con base en la difusión para participar y protagonizar la solución de toda forma de conflicto a través del diálogo, en particular, en el ámbito laboral, la ciudadanía debe estar dispuesta a adoptar y ejercer el diálogo a fin de crear acuerdos que conlleven a decisiones firmes, válidas y posibles, sin esperar resoluciones rígidas de poder, lo que abonará a la consolidación del diálogo social, la democratización y el progreso económico.

4.3. La Conciliación laboral con carácter práctico y a través de reglas flexibles elementales.

Una vez arraigada la participación social para resolver conflictos de manera directa, es necesario poner en práctica los mecanismos que bajo ciertos lineamientos deben de operar, los que por supuesto, deben caracterizarse por ser flexibles y especializados, procurando en todo momento que la solución invada el fondo del conflicto con plena satisfacción de las partes.

En términos de la reforma constitucional del año 2017¹⁹³, en el Artículo 123 apartado A, fracción XX, se determina que, la Conciliación, será obligatoria y

¹⁹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf, fecha de consulta: 10 de octubre de 2017.

preprocesal. De tal suerte que, en el orden local, la función Conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación que se establezcan en las entidades federativas, y en el orden federal la función Conciliatoria estará a cargo de un Organismo Descentralizado a quien le corresponderá además, el registro de los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

De lo anterior se advierte el impulso relevante que el derecho positivo marca ahora en favor de la Conciliación, que respecto de como era concebida tiempo atrás, este medio autocompositivo ahora requerirá de cierta formalidad y operatividad.

Es preciso mencionar que la audiencia conciliatoria a lo largo de la práctica del Derecho Laboral en todo momento ha sido obligatoria, pues desde la primer LFT (1931), la Conciliación ha sido contemplada como la primera etapa del procedimiento laboral, sin embargo, ahora, la diferencia estriba en que la Conciliación se traslada al ámbito preprocesal y se destaca además que su desarrollo está contemplado ante el Centro u Organismo Descentralizado, según la competencia local o federal respectiva.

Por lo que al constituir un requisito preprocesal, surge actualmente el recelo por parte del litigantes y actores sociales respecto de la afectación que causará tal exigencia para el caso de desatención o desinterés en el desarrollo de esta práctica, pues de ser así, sin duda afectará el derecho al acceso de impartición de justicia.

Por ello, a fin evitar que la Conciliación preprocesal en materia laboral sea un simple trámite y requisito de procedencia para instaurar un juicio, y más aún para evitar afectación a la tutela judicial, es necesario terminar con la tradicional práctica que se ha ejercido a través de los años, que por una parte consiste en dejar el rumbo de la Conciliación al albedrío y decisión de los representantes de las partes comparecientes, pues son éstos quienes conservan un interés que va más allá que el de terminar la controversia de manera objetiva, posible y razonable a las necesidades de las partes. Ello obedece precisamente a la conducta de combate legal a la que estamos acostumbrados, sin abrir la posibilidad de solucionar el

conflicto a través de la intervención directa de los interesados, quienes son los que pueden construir en concordia y con asesoría legal debida, sus propios acuerdos con plena satisfacción.

Por tal razón, no se omite reiterar el llamado efectuado por Gómez Alcántara¹⁹⁴, dirigido al gremio de litigantes laboristas, agrupaciones sindicales y patronales, con la finalidad de que la actuación de los operadores del derecho aporten a la paz social, a través de la ética profesional y descartando la actuación y conductas inadecuadas en deterioro de los valores morales y sociales, que encaminen a la armonía colectiva.

Por ello y retomando tal contexto, resulta relevante la participación directa de los interesados en la Conciliación, es decir, que preferentemente ésta debe desarrollarse de manera personal entre los intervinientes y con asistencia de apoderados o asesores, quienes estimándose la trascendencia del acto, deberán contar con amplias facultades de decisión.

De tal manera que, atendiendo lo anterior y sin perder de vista la clasificación autocompositiva de la Conciliación y su elemento primordial que es la voluntariedad, este modelo además debe estar provisto de cierto mecanismo para respaldar la construcción de acuerdos y el cumplimiento irrestricto de los compromisos que sean adquiridos, por lo que se requiere de reglas flexibles elementales para su funcionamiento, las cuales deben contemplar los siguientes aspectos:

1. Según la petición de que se trate, se deben precisar por escrito las pretensiones y la especificación del alcance económico o jurídico que se aspire obtener de ellas.
2. Establecer con precisión los datos esenciales que hagan presumir la correlación y la presunción de procedencia del reclamo de las pretensiones.

¹⁹⁴ Gómez Alcántara, Antonio Isaac, *op. cit.*, p.138.

3. Determinar la competencia y facultades para conocer de la Conciliación, y de admitirse la petición, instaurar el procedimiento en que debe llevarse a cabo, señalando día, hora y lugar en que tendrá verificativo.
4. Señalar las medidas necesarias para la práctica de la citación a las partes a la audiencia conciliatoria, a fin de que sea pronta y certera.
5. Contar con la atención e intervención especializada de profesionales calificados para hacer posible el diálogo entre los intervinientes.
6. Precisar las facultades de los funcionarios conciliadores para que puedan hacer propuestas directas a los intervinientes, a fin de coadyuvar a la solución del conflicto.
7. Establecer el método para respaldar el cumplimiento y efectividad de los compromisos adquiridos en la Conciliación y;
8. Evitar obstaculizar el acceso a la administración de justicia.

Por lo tanto, reglamentar tales puntos hará viable la organización y funcionamiento de la Conciliación y consecuentemente será posible conceder el protagonismo a los intervinientes para que sean éstos los que construyan acuerdos sin violentar derecho alguno, y de este modo prescindir de procesos desgastantes e infructíferos.

En términos institucionales, la atención, organización, funcionamiento y dotación de recursos económicos, humanos y materiales para el óptimo funcionamiento de esta nueva estructura conciliadora, corresponderá a la Secretaría de Trabajo, pues es ésta la que en términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de cada entidad, debe vigilar y aplicar las disposiciones relativas que hagan cumplir lo dispuesto por el Artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias.

4.3.1. Principales consideraciones de la Conciliación preprocesal e intraprocésal en materia laboral.

Como se ha establecido y sin mayor precisión del momento en que se desarrolla la conciliación preprocesal e intraprocésal por concebirse de su propio

nombre, de manera general sólo se puntualiza que la Conciliación no constituye una forma anormal o informal de solución de controversias, sino más bien, una estrategia más del sistema de justicia para disolver disputas de manera voluntaria por parte de los intervinientes a conveniencia de estos, sin que ello quebrante derecho alguno que de manera irrestricta debe velar la autoridad.

La ventaja de poner en práctica a la Conciliación se vislumbra desde el inicio, cuando las partes son susceptibles de comenzarla, pues de no contar con la disposición de los interesados para intentarla, constituirá un desgaste innecesario en cualquier momento y forma en que se planteé ya sea previo al proceso o en él.

4.4. El desarrollo de la Conciliación preprocesal

El ejercicio de conciliar previo a iniciar el proceso laboral, debe evitar desde el primer momento, lacerar cualquier derecho y debe omitir infringir el acceso a la justicia, y debe, en todo caso, responder a la necesidad de obtener una justicia pronta, satisfactoria, posible y sin mayor desgaste económico y emocional.

Esta actividad preprocesal, no deberá ser concebida como una opción para descongestionar las cargas de trabajo de las autoridades, sino más bien, la Conciliación, en general, debe consagrarse como la posibilidad que da pauta a una nueva era cultural de participación e impartición de justicia social.

Por ello, resulta necesario, que la Secretaria del Trabajo, en el ámbito federal y estatal a través de la Dirección o Unidad de Conciliación, cuente con un modelo orientador para desarrollar la Conciliación preprocesal, tal y como se expone en el capítulo de propuesta que se realiza en el presente trabajo.

4.5. El desarrollo de la Conciliación intraprocésal como medio esencial para la solución de conflictos

Otro momento para implementar la Conciliación, se concibe en el proceso, que si bien representa un medio autocompositivo en el que prevalece la voluntad de las partes, es necesario que la autoridad tutele por la vía del diálogo, y de manera

objetiva, acuerdos encaminados al bienestar social, aun substanciándose el juicio. De ahí que se haga necesario que el tercero imparcial en el juicio laboral, llamado conciliador, tenga una participación activa para proponer a las partes de manera objetiva la solución de la controversia, pese al momento procesal de que se trate, pero hasta antes de que se dicte la resolución.

En este sentido, la Conciliación intraprocesal tendrá entre sus objetivos una actuación capaz de frenar la continuación del juicio, prescindiendo del desgaste innecesario material y humano. Aplicando la práctica conciliatoria de manera ágil y en cierta etapa del procedimiento, a través de elementos objetivos y bases sólidas, se estará en posibilidad de proponer acuerdos para la solución al conflicto.

El momento que consideramos oportuno para tal práctica es después de fijada la *Litis*, y una vez ofrecidos los medios de prueba, pues es entonces que de manera objetiva el conciliador en el proceso puede ceñirse estrictamente a proponer la forma de solución más adecuada, atendiendo al planteamiento de la controversia y a las pruebas aportadas. Sin embargo, resulta pertinente aclarar que el análisis de éstas, corresponde estrictamente a quien dictaminará, otorgándole valor o no a las mismas, según su desarrollo.

Esta intervención del funcionario conciliador deberá ser previa al desahogo de cada prueba admitida de las partes, pues con base en estos elementos, sin calificación ni adiestramiento del desarrollo de las pruebas, el conciliador no emitirá una resolución ni declaración de vencedor o perdedor, sino que a partir del análisis estará en posibilidad de vislumbrar la tendencia de una resolución, atendiendo a los principios generales del derecho.

Así, el conciliador estará en aptitud de emitir una propuesta de arreglo que, sin perder de vista la característica principal de la autocomposición, serán las partes las que decidan aceptar o no tal percepción y estudio del especialista.

De este modo, la Conciliación intraprocesal en materia laboral no requiere de más formalidad que la objetividad de las constancias y actuaciones que integren el

expediente, y al tratarse de un medio autocompositivo, son las partes las que deciden aceptar o no la propuesta que surja de las constancias del expediente recabadas hasta ese momento.

Por lo tanto, para hacer posible una propuesta objetiva por parte del conciliador, es indispensable la existencia de una *Litis* y consecuentemente tener los medios de prueba aportados por las partes, de tal forma que con estos elementos, sea posible construir una presunción favorable o desfavorable de las pretensiones y/o defensas opuestas, e incluso, con tal práctica, según sea el resultado de la misma, se puede llevar a cabo una depuración respecto de las pretensiones y puntos de debate en contraposición.

Ahora bien, para llevar a cabo este mecanismo de solución intraprocesal, se requiere que el conciliador tenga cierto grado de especialización, dedicación, objetividad y prontitud para examinar, analizar y exponer de manera íntegra la propuesta objetiva que conlleve a un arreglo entre las partes.

La propuesta debe ser dirigida de manera inmediata y directa a los intervinientes, atendiendo exclusivamente a las constancias que integran el juicio y pruebas ofrecidas en el mismo. El ejercicio debe desarrollarse de manera flexible y con tantas intervenciones como sean necesarias para lograr la creación de acuerdos, del que resulten las obligaciones y responsabilidades que deberán asumir cada una de las partes.

Ahora bien, el resultado de esta práctica, llevará a considerar dos aspectos:

1. La aceptación total de la propuesta o una similar mediante la construcción de acuerdos conforme a la voluntad de las partes que haga terminar el conflicto a través de convenio y;

2. Para el caso de que la Conciliación no surta efecto positivo, la continuación del procedimiento se seguirá a fin de obtener una resolución de las pretensiones reclamadas o las que hayan subsistido a la depuración, para lo cual, se dará

continuidad a la secuela normal del procedimiento.

En ambos casos, la autoridad deberá velar la irrenunciabilidad de los derechos laborales, así como el derecho a la tutela judicial efectiva, que lleva implícito el cumplimiento cabal de los compromisos adquiridos en los convenios.

Es importante además considerar que estas propuestas conciliatorias por parte del conciliador en el proceso, deben ceñirse de manera estricta a la objetividad de las constancias del juicio, y bajo una actuación de buena fe, para la plena realización de la justicia y la equidad.

Atendiendo a los principios de voluntariedad, confidencialidad, bilateralidad, buena fe, imparcialidad, flexibilidad y celeridad con los cuales debe practicarse la Conciliación en los juicios, es necesario hacer hincapié en que los reconocimientos y manifestaciones expresas que hagan las partes en este medio de solución no podrán derivar beneficio o perjuicio alguno en la prosecución del procedimiento ni en la resolución, pues al final, la resolución que se dicte en su caso, debe fundarse y motivarse atendiendo a la valoración de las pruebas y en estricto apego del derecho positivo, sin involucrar acontecimientos ajenos a la controversia y cargas probatorias en el procedimiento.

Finalmente, el resultado de esta práctica conciliatoria, debe estipularse a través de la constancia correspondiente, que de manera clara y precisa contenga el acuerdo o desacuerdo total o parcial de los intervinientes.

4.6. La viabilidad de la depuración en el proceso laboral

Derivado del resultado de la Conciliación laboral intraprocesal, surge la viabilidad de implementar la depuración respecto de aquellas prestaciones que se cubran, paguen o se reconozcan y que no implique un archivo total del juicio.

De acuerdo con la SCJN, la depuración fue creada para favorecer la justicia pronta y expedita. En este sentido, tal figura debe adoptarse en el Derecho del Trabajo, pues tendría como finalidad sanear exclusivamente las prestaciones

reclamadas de un inicio, lo cual no constituye una potestad de las partes, ni restricción a ser oídas y vencidas en juicio, dado que ésta no acarrea una violación procesal que produzca indefensión a las partes, sino más bien, precisa ciertas cuestiones que pueden ya no ser objeto de debate.

Al respecto, la SCJN señala que la depuración en el proceso “no constituye una violación procesal, sin embargo, tal criterio se basa en depurar el procedimiento respecto de anomalías relacionadas con presupuestos procesales que, por tratarse de una cuestión de orden público, el juzgador tiene obligación de efectuar su análisis no sólo al celebrarse dicha diligencia, sino en cualquier etapa o estado del juicio”¹⁹⁵.

Por consiguiente, es importante considerar esta figura en el Derecho del Trabajo para cumplir con el objetivo de favorecer la justicia pronta y expedita, sin violentar potestades de procedibilidad que las partes pueden hacer valer, y cumpliría con la función de centrarse en la controversia de manera específica a ciertas pretensiones, facilitando así los puntos de análisis supervivientes.

Tal criterio en mención se transcribe íntegramente a continuación:

AUDIENCIA PREVIA DE DEPURACIÓN PROCESAL Y DE CONCILIACIÓN. SU FALTA DE VERIFICACIÓN NO PUEDE CONSIDERARSE COMO VIOLACIÓN PROCESAL QUE PRODUZCA

¹⁹⁵ TesisI.3o.C.829 C, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, Agosto de 2010, p. 2221, https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=AUDIENCIA%2520PREVIA%2520DE%2520DEPURACI%25C3%2593N%2520PROCESAL%2520Y%2520DE%2520CONCILIACI%25C3%2593N&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=164167&Hit=1&IDs=164167&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

INDEFENSIÓN A LAS PARTES. La celebración de la audiencia previa y de conciliación prevista en el artículo 272-A del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, fue creada para favorecer la justicia pronta y expedita; la finalidad de esta diligencia, es depurar la *litis* desahogando las cuestiones relativas a un adecuado y eficaz desenvolvimiento del proceso, y no es una disposición potestativa para las partes o para el juzgador, porque siempre debe llevarse a efecto; de no ser así se privaría a las partes de la posibilidad de proponer alguna alternativa de conciliación y se dejaría de cumplir por el conciliador la obligación de llevar a cabo alguna propuesta a las partes de alternativa para solucionar el litigio, conforme lo establece el tercer párrafo del artículo 272-A del código en cita. Esta fase en que puede llevarse a cabo la conciliación y depurarse el procedimiento, no puede considerarse como una formalidad esencial del procedimiento, ni incide en una adecuada y oportuna defensa. Tampoco impide a las partes probar los hechos constitutivos de su acción o de sus excepciones y defensas. La celebración de esa audiencia no es necesaria para una adecuada y oportuna defensa de las partes de manera específica en su fondo, de modo que su falta de verificación no se traducirá en una infracción procesal de carácter grave que afectara su oportunidad de ofrecer y desahogar pruebas, por lo que no puede considerarse como una violación procesal que produzca indefensión a las partes. En efecto, la finalidad que se persigue a través de esa diligencia establecida para los juicios ordinarios es, como ya se precisó, depurar la *litis* desahogando las cuestiones relativas a la legitimación procesal de las partes, la regularidad de la demanda y de la contestación, la conexidad, la litispendencia, y la cosa juzgada, centrandó el pleito de manera específica en su fondo, es decir, tiene el fin de depurar el procedimiento respecto de anomalías relacionadas con presupuestos procesales que, por tratarse de una cuestión de orden público, el juzgador tiene obligación de efectuar su análisis no sólo al celebrarse dicha diligencia,

sino en cualquier etapa o estado del juicio, incluso en sentencia o apelación a través del agravio respectivo. (Tesis I.3o.C.829 C)

Este criterio, si bien es considerado en materia Civil y ciertamente observa anomalías relacionadas con presupuestos procesales, resulta relevante su adecuación y traslado al Derecho Laboral, ante el mérito que conlleva la obtención de una justicia pronta, pues de aplicar la depuración en la materia que nos ocupa, cabría la posibilidad de descartar en el proceso laboral ciertas cuestiones que al final implicarían desgastes innecesarios por tratarse de pretensiones que pudieran quedar sin efecto por haberse llevado a cabo convenio o desistimiento.

4.7. La acotación de la Conciliación

Como ya se ha hecho mención, existen diversos tipos de conflictos, los que se identifican por su naturaleza. Si bien la presente investigación se centra en establecer la viabilidad de la Conciliación en materia laboral, es preciso señalar que este medio no representa necesariamente un modelo para solucionar la totalidad de tipos de controversias derivadas en las relaciones laborales.

Este requisito conciliatorio preprocesal que en adelante se debe cumplir según la reforma constitucional, y aquel que se propone en el proceso, representa para todos aquellos asuntos, que por su naturaleza requieren la aplicación de estricto Derecho, un obstáculo y retraso injustificado al acceso de justicia.

En este sentido, es de considerar que dicha reforma laboral, al generalizar la Conciliación en materia laboral sin distingo, somete todo conflicto suscitado entre patrones y trabajadores, a este medio de solución, sin que se diferencien aquellos asuntos en los que no se tiene la posibilidad de ajustar las diferencias de manera convencional. Ejemplo de ello son las prestaciones de seguridad social, riesgos y enfermedades de trabajo, derechos de estabilidad en el empleo, derecho de escalafón, declaración de beneficiarios, hostigamiento, acoso laboral y en general, aquellos derechos que sean de distinta naturaleza de la relación contractual, pero que derivan de ésta.

Así, la Conciliación como medio de solución de conflictos en materia laboral, de ninguna manera puede surtir efecto por encima de ciertos derechos concebidos en nuestra Constitución, pues en muchos casos, será necesaria la obtención de una resolución apegada a Derecho, debidamente fundada y motivada.

Lo anterior en virtud de que no todos los derechos son susceptibles de arreglo convencional o a voluntad de los intervinientes, sino que requieren la aplicación de las normas de Derecho por parte de la autoridad competente.

Por lo anterior, resulta indispensable considerar tales limitantes de la Conciliación, pues de someter todo conflicto laboral que se suscite en las relaciones de trabajo a este medio de solución, en definitiva, no responderá eficazmente a las necesidades sociales, si no por el contrario, implicará un entorpecimiento injustificado de acceso a la justicia.

Al respecto, es necesario considerar lo dicho en el Artículo 17, párrafo tercero de nuestra Constitución federal, que a la letra señala: “Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales”. Atendiendo a esto, la determinación conciliatoria-obligatoria que se haga de todos los conflictos laborales sin distinción, podría acarrear una afectación al debido proceso, ante la inaplicabilidad de ciertas controversias que requieren una estimación apegada a Derecho, debidamente fundadas y motivadas.

De ahí entonces que la ley debe establecer de manera precisa los conflictos que deben ser entablados directamente ante la autoridad competente, excluyéndolos del acto conciliatorio, pues en tales casos, este medio representaría un atropello injustificado que se aleja precisamente de su finalidad.

Para evitar que la Conciliación sea considerada como un simple requisito para dirimir conflictos de orden laboral y pueda llegar a representar un obstáculo o figura que actúe en detrimento de la impartición de la justicia, se expone las siguientes:

PROPUESTAS

Primera propuesta

El estatuto que contenga la forma y rumbo para desarrollar la Conciliación preprocesal resulta ineludible. Para ello, se plantea la siguiente exposición de motivos y la propuesta para el contenido del Manual de Operación, Organización, Políticas y Procedimientos de la Conciliación Laboral Preprocesal, al tenor siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS.- Ante la necesidad de satisfacer las exigencias sociales del sector productivo de nuestro país, es momento de consolidar la participación activa de los interesados en ciertos asuntos o conflictos que se suscitan en las relaciones laborales.

Durante el inicio y hasta la terminación de cada relación laboral, la sociedad mexicana exige de las instituciones un respaldo y reconocimiento de prerrogativas apegadas a los Derechos Humanos para lograr obtener una vida digna, lo cual, día con día tal garantía desfavorece a la sociedad, pues la gestión o actividad jurisdiccional ha quedado corta frente a la exigencia cuantitativa y cualitativa de la sociedad.

En la actualidad existe incertidumbre jurídica generada por la forma en que se desarrollan los procedimientos laborales, pues el tiempo y fondo en que éstos se substancian, son en muchas ocasiones insatisfactorios para las partes, toda vez que las resoluciones terminan recurriéndose en amparo, y pese a ello, puede ser imposible su ejecución a cabalidad.

Ante ello se hace necesario impulsar la participación y construcción de acuerdos convenientes entre los interesados, dejar a un lado el paternalismo que recae en la necesidad de la emisión de resoluciones en cada contienda, que en muchas ocasiones resultan inalcanzables e insatisfechas.

Por eso se requiere que los intervinientes participen de manera activa y sean éstos quienes protagonicen la creación y ajusten acuerdos con plena satisfacción, antes de iniciar un proceso, sin que ello vulnere derecho alguno.

Es necesario precisar que la obligatoriedad en quien recae tal fin se atribuye a la función pública, la que a través de la Secretaría de Trabajo, según su competencia, debe otorgar las herramientas, estructura, material y financiamiento adecuado y suficiente para conseguir el objetivo.

Lo anterior es así, ya que dicha Secretaría, a nivel federal o local, tiene entre sus objetivos armonizar las contiendas laborales. La forma de resolver las controversias mediante la creación de acuerdos por parte de los interesados, o a través de las propuestas del personal conciliador, será una tarea esencial entre sus atribuciones.

Su actuación y objetivo deberá apegarse a los principios que rigen el acto Conciliatorio, buscando siempre la armonía entre las partes y la construcción de acuerdos satisfactorios, posibles y apegados a Derecho, evitando en todo momento la torpeza, retraso o vulneración de la tutela judicial efectiva.

Por lo anterior, se establecen los lineamientos y directrices correspondientes para el logro de los objetivos, de acuerdo con el siguiente:

MANUAL DE OPERACIÓN DE ORGANIZACIÓN, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA CONCILIACIÓN PREPROCESAL EN MATERIA LABORAL

TÍTULO I

DE LOS PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN

1. Los referentes para desarrollar la Conciliación son todos aquellos principios dirigidos a cumplir la finalidad de arreglo de los conflictos. Para tal efecto se consideran los siguientes:

- A. Principio de voluntariedad. Este principio resulta ser el origen de la consecuencia que tenga la Conciliación. Básicamente el progreso del acto depende de la voluntad de los interesados, pues son éstos quienes deciden la construcción de acuerdos o permisión de propuestas, así como también, el rechazo de tal posibilidad.
- B. Principio de prudencia. Este principio es encomendado al funcionario conciliador, pues corresponde a éste confirmar con su intervención la virtud intelectual y recta deliberación de su actuación humana frente a la situación que se le exponga y esté sujeta a combate.
- C. Principio de confidencialidad. Tal principio constituye brindar confianza a los intervinientes durante y después del desarrollo del acto conciliatorio. Consiste en la reserva de información y sinceridad de lo expresado, excluyendo cualquier reconocimiento en el procedimiento que se derive de una improductiva conciliación. Además, el conciliador no podrá ser llamado a juicio o proceso, ni estará obligado a dar informes respecto de lo acontecido en tal acercamiento.
- D. Principio de respeto. Este principio consiste en la consideración razonada que se hagan mutuamente las partes para tratarse y escucharse. Tal consideración deberá ser conveniente en todo momento entre éstos, para y por el funcionario conciliador, quien deberá mantener y favorecer gradualmente tal ambiente.
- E. Principio de imparcialidad. Tal principio aduce al trato igualitario en el sentido de justicia aplicada al caso particular, evitando a toda costa que alguna parte se sienta especialmente desfavorecida ante cierta situación.
- F. Principio de legalidad. Este principio consagra los acuerdos conciliatorios dentro del marco legal y en concordancia a los derechos irrenunciables establecidos en el ordenamiento jurídico de la materia.
- G. Principio de celeridad. Tal principio asume que la función conciliatoria debe ser pronta y expedita, ahorrando cualquier desgaste o contratiempo infructífero para las partes.

TÍTULO II

DE LA CONCILIACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS

2. De los Requisitos.- La Conciliación debe solicitarse por alguno o ambos interesados que tenga un interés contrario con posibilidad de solucionarlo prescindiendo de una resolución, cumpliendo con lo siguiente:

- a. Deberá solicitarse por escrito, de manera impresa o medio digital en cuanto así lo permitan las condiciones técnicas y tecnológicas del Centro o Unidad conciliadora, la apertura de una audiencia para conciliar.
- b. El peticionario deberá identificarse plenamente sin que quede duda alguna de su identidad.
- c. El solicitante deberá detallar las circunstancias que ha generado el altercado. Precizando día, hora, domicilio, nombre de los intervinientes y de manera cronológica deberá detallar los hechos que presuman la correlación de la problemática con cierta condición contractual, pudiendo anexar los documentos que considere relevantes.
- d. Se enlistarán los derechos pretendidos y lo que se quiera lograr de éstos. En caso de reclamar prestaciones laborales traducidas en cantidades de dinero, se detallará la suma de cada pretensión.
- e. El o los peticionarios, deberán recoger personalmente el acuse de recibo impreso y el acuerdo que dé respuesta a tal solicitud, haciéndoseles a estos de su conocimiento en el acto, el contenido íntegro del mismo.

2.1. Del pronunciamiento de la petición conciliatoria. El Centro o Unidad conciliatoria, una vez que reciba la petición, se pronunciará respecto de las prestaciones que le son competentes y sean susceptibles de conciliar.

Para aquellas pretensiones que tenga competencia, y que se presuman conciliables, mediante acuerdo, señalará día y hora para que tenga verificativo la audiencia conciliatoria, precisando el lugar en que deba desarrollarse la misma. Dicha citación no rebasará del término de 10 días hábiles una vez presentada la solicitud.

En el mismo acuerdo, se instruirá al notificador se traslade al lugar del citado, para hacerle de su conocimiento de tal acto futuro con una anticipación de 3 días por lo menos a la fecha del señalamiento de la Conciliación. Entregándole además del acuerdo respectivo, copia autorizada y sellada del escrito de las pretensiones del solicitante y documentos que en su caso se hayan acompañado, con la finalidad de que en el día y hora para conciliar, éste lleve una respuesta a tal reclamo.

Para el caso de someter ciertas prestaciones a Conciliación y que por cuestión de incompetencia, el Centro o Unidad conciliatoria no deba conocer, esta misma institución emitirá el acuerdo correspondiente, refiriendo en su caso el o los motivos que le impiden iniciar favorablemente la petición e instruirá al peticionario la vía y autoridades idóneas para el conocimiento del asunto.

2.3. Insistencia conciliatoria a petición de parte.- Una vez apersonadas las partes ante el Centro o Unidad conciliatoria y atendiendo a las peticiones de los interesados, de común acuerdo y con plena certeza del conciliador que presuma el avance y la buena fe de los interesados a conciliar, se reanudará nueva citación dentro de los 8 días siguientes a tal insistencia, dejando subsistentes los apercibimientos iniciales para el caso de no comparecer.

TÍTULO III

DE LOS EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN

3. De la prescripción.- Una vez solicitada la Conciliación, se suspenderá el plazo de prescripción, hasta en tanto se dicte acuerdo del infructífero acto conciliatorio, fecha a partir de la cual continuará corriendo el término genérico establecido en la ley de la materia.

3.1. De los términos.- No obstante los términos señalados para el desarrollo de la Conciliación, incluyendo los de su insistencia, en todo momento se deberá tener en cuenta y cuidar por parte del peticionario el término genérico para ejercer la acción correspondiente ante la autoridad competente.

3.2. De los apercibimientos.- Al ser el objetivo de la Conciliación el acercamiento de las partes, ante la rebeldía o inasistencia a la audiencia conciliatoria, al peticionario se le tendrá por no solicitada la petición, ello ante el desinterés de desarrollar el acto y seguirá transcurriendo el término de prescripción como si no hubiera realizado tal petición.

Para el caso de inasistencia por parte del citado, se le tendrá como injustificado el acercamiento y se le impondrá una sanción económica al finalizar el juicio correspondiente que se le entable. Sin que ello demore la consideración de tener por transitada la Conciliación sin respuesta del citado.

3.3. De la construcción de acuerdos con solución total o parcial.- Una vez agotada la Conciliación, y de haber tenido éxito, ya sea total o parcial, el conciliador cuidará que los acuerdos se encuentren apegados conforme a derecho, preservando en todo momento los derechos irrenunciables que les corresponde a las partes. Vigilando además, que la obligación a la que se contrae ambas partes sea pronta, posible y satisfactoria.

3.4. Del acta conciliatoria y sus consecuencias.- De realizarse convenio en los términos anteriores, éste será vinculante y equiparable a una resolución.

Para aquellas prestaciones que no se logre la Conciliación, se dejarán a salvo los derechos en vía y forma que correspondan, por lo cual a partir de dicha fecha seguirá transcurriendo la prescripción respectiva, para ejercitar el debido derecho.

Ahora bien, para las prestaciones que sí llegaran a ser conciliables, a fin de que sea cumplido tal compromiso, se apercibirá a quien tenga una obligación de hacer o de dar, que para el caso de no cumplir en tiempo y forma, se hará acreedor a la sanción que las propias partes fijen de común acuerdo, siempre y cuando estas sean proporcionales, razonables y justificables.

3.5. Del Cumplimiento del convenio.- Una vez que el compromiso sea cumplido en su totalidad, en tiempo y forma convenidos, se archivará el expediente

correspondiente a la petición conciliatoria por carecer de materia, imposibilitando la generación de un nuevo reclamo en los mismos términos.

3.6. Del seguimiento ante la instancia respectiva para cumplimentar de manera forzosa lo convenido.- Para el caso de incumplimiento al convenio, el conciliador, ante la facultad con la que cuenta para cuidar que lo convenido sea cumplido, de oficio deberá remitir a los 2 días siguientes a la inobservancia de lo acordado, el acta respectiva donde conste la falta de acatamiento de la obligación que corresponda. Por lo que deberá precisar en dicha acta a detalle, las prestaciones, cantidades o actos que dejaron de cumplirse, así como la cuantía de los apercibimientos que se hayan pactado ante tal desobediencia.

En seguida, remitirá a petición de parte, el expediente íntegro a la autoridad competente que corresponda, a fin de que a través de ejecución forzosa se de cumplimiento a lo convenido.

TITULO IV

DEL DESARROLLO DE LA CONCILIACIÓN

4. Del día, hora y lugar de la citación.- Una vez que las partes se apersonen en tiempo y forma, serán atendidos por el conciliador de acuerdo a la rotación del personal que corresponda, quien conocerá en todo momento del asunto hasta su culminación. A éste le corresponderá pedir a los interesados se identifiquen o se reconozcan, así como situarlos en un lugar cómodo y apto para desarrollar el acercamiento entre los presentes, proporcionándoles todas las facilidades para lograr armonía durante el tiempo necesario que dure el dialogo. Incluso a los apoderados o representantes de los interesados que se encuentren presentes.

4.1. Del procedimiento.- El conciliador, debidamente identificado, explicará pormenorizadamente a los presentes el motivo y los alcances de tal acto, así como la forma del desarrollo en que deberá llevarse a cabo la plática, atendiendo a los principios de la Conciliación señalados en el Título I del presente. Para ello, en

primer lugar, solicitará al peticionario exponga sus pretensiones y las razones por la que considera procedente su reclamo, y en seguida, se solicitará al citado una respuesta para cada pretensión.

Para aquellos desajustes que surjan, el conciliador invitará a ambas partes crear un acuerdo al respecto, o bien, solicitará a los presentes, le permitan hacer una propuesta equitativa y apegada a derecho.

De ser necesario, el funcionario conciliador deberá hablar con cada parte por separado a fin de exteriorizar una evaluación técnica a la percepción de cada interviniente, sin que ello implique sometimiento, si no con la finalidad de concientizar a las partes los beneficios y alcances del éxito que pudiera tener la Conciliación.

No obstante ello, el conciliador dejará a decisión de los interesados el rumbo y culminación de la Conciliación.

TITULO V

DE LAS PRETENSIONES A CONCILIAR

5. Será sujeto de Conciliación toda pretensión que tenga efecto jurídico de cumplimiento a la norma y los derechos contenidos en la misma.

En ningún caso se podrá hacer valer la necesidad o interés de alguna de las partes que tienda a menoscabar o violentar los derechos irrenunciables adquiridos ni reconocidos en las normas de orden público.

Para tal efecto, las prestaciones requeridas de pago y cumplimiento inmediato, deberán corresponder en primera instancia a los mínimos legales contemplados en la Ley Federal del Trabajo, o bien, a las mejoras que se hayan estipulado en Contratos Colectivos de Trabajo, previa comprobación, vigencia y reconocimiento de los mismos.

Por lo que, en términos de la ley que norma las relaciones de trabajo, se deberán considerar las siguientes prestaciones:

- A. Aguinaldo
- B. Vacaciones
- C. Prima vacacional
- D. Prima dominical
- E. Horas extras
- F. Días de descanso obligatorio
- G. Vales de despensa
- H. Días devengados
- I. Bonos de productividad
- J. Premios de asistencia y puntualidad
- K. Fondo de ahorro
- L. Prima de antigüedad
- M. Indemnizaciones en términos del artículo 48 y 50 de la LFT
- N. Y en general, toda prestación que se haya generado de la naturaleza obrero-patronal en términos legales, y que no requiera un pronunciamiento de estricto Derecho.

Es preciso señalar que, pese a que la directriz y alcance de la Conciliación, lo es, según la voluntariedad de las partes, también debe considerarse el límite de tal atribución, pues el ánimo de los intervinientes de ninguna manera deberá deteriorar o infringir derecho alguno establecido en la norma legal o parámetros mínimos reconocidos en la ley.

TITULO VI

DE LOS RECURSOS HUMANOS, HERRAMIENTAS MATERIALES Y TECNOLÓGICAS EN LA CONCILIACIÓN

6. Del perfil y número de los Conciliadores.- Los funcionarios conciliadores deberán acreditar su formación profesional, preferentemente en la licenciatura en

Derecho o contar con conocimientos básicos de esta carrera; también podrán ejercer cualquier otra formación profesional que considere a las relaciones sociales, siempre y cuando se destaque su capacidad, competencia y aptitud para serenar y gestionar situaciones en conflicto con terceras personas.

El profesional conciliador deberá además acreditar anualmente la capacitación y actualización de la materia de que se trata, a fin de facilitar su actuación.

Con relación al número que debe integrar el cuerpo conciliatorio, corresponderá según las exigencias sociales, observando en todo momento que la atención sea suficiente y apta para cubrir las necesidades requeridas.

6.1. De las herramientas suficientes que deben disponerse.- Para garantizar la adecuada atención en el desarrollo de la Conciliación, se dispondrá de lo siguiente:

- a) Equipos de cómputos suficientes y óptimos para su utilización, a fin de generar las constancias de las peticiones y aquellos acuerdos que correspondan durante el inicio, desarrollo, prosecución y en la terminación de la Conciliación.
- b) Un lugar amplio, cómodo y agradable para el desarrollo de la Conciliación.
- c) Suficiente y basto material de papelería, oficina y equipo que contribuya con la finalidad de la Conciliación.

6.2. Del informe público de actividades.- A fin de fomentar e impulsar la participación social conciliatoria, se deberá emitir un informe de actividades según los resultados de manera trimestral, haciendo público el resultado, ya sea a través de la página electrónica oficial, o por medio de periódico de mayor circulación que corresponda.

Los temas no estipulados en el presente Manual de Operación, deberán ser considerados conforme a la sana crítica y correcta apreciación de los Principios del Derechos del Trabajo, a fin de aportar a la paz social.

Segunda propuesta.

La Conciliación en el proceso

Concerniente a la Conciliación en el proceso, y como se ha destacado a lo largo del presente, es necesario se estipule en la Ley Federal del Trabajo como ley sustantiva y adjetiva, la forma bajo la cual, las partes deben sujetarse a ésta.

En tal sentido, en el procedimiento laboral, una vez que las partes hayan ofrecido sus pruebas en términos de lo que establece el artículo correspondiente y admitidas éstas, será necesario se exhorte a las partes presencien una audiencia conciliatoria, previo al desarrollo de cada una de éstas, pues se estima que es el momento justo en que las partes han aportado todos los razonamientos y medios de convicción a su alcance, previo a la valoración que se haga a las pruebas según su desarrollo. Con la salvedad de los medios supervinientes que pueden llegar a generarse.

Una vez concluido el ofrecimiento de pruebas y admitidas las correspondientes, el funcionario conciliador adscrito a la propia autoridad que conoce del juicio, analizará las cargas probatorias generadas en la *litis* y las pruebas tendientes a su acreditación, con la finalidad de proponer inmediatamente a las partes, de manera objetiva, una posible solución de arreglo con base a las constancias que integran el expediente.

En tal sentido deberá estipularse en la ley de la materia:

Concluido el ofrecimiento de pruebas y admitidas las que conforme a la ley reúnan los requisitos, el funcionario conciliador deberá analizar las cargas probatorias generadas conforme a la *litis* y las pruebas que tiendan a acreditarlas, a fin de proponer inmediatamente a las partes de manera objetiva una posible solución de arreglo con base a las constancias que integran el expediente.

De proceder un acuerdo conciliatorio que implique la terminación total o

depuración parcial del conflicto, el Juez se encargará aprobar el convenio respectivo, sujetándolo a la vigilancia y cumplimiento estricto.

Para el caso de que no se logre acuerdo entre las partes y que implique la continuación del procedimiento, quedará estipulado tal hecho y se seguirá la secuela normal del procedimiento hasta dictarse sentencia.

En este sentido, la propuesta del conciliador de ninguna manera debe obstruir la tutela judicial efectiva, pues se insiste que tal proposición se basa en las constancias y actuaciones del expediente de que se trate, siendo que dicho ejercicio lo es estrictamente de manera objetiva y con base exclusivamente a lo aportado por las partes en el juicio, lo que constituye una propuesta objetiva sujeta en todo momento a la decisión voluntaria de las partes, sin que ello implique que el acto sea vinculatorio o forzoso, pues de no ser aceptado por las partes, se estará en posibilidad de proseguir con el desarrollo normal del procedimiento hasta obtener sentencia debidamente fundada y motivada.

Tercera propuesta

Derivado del acto conciliatorio en el proceso, se estima la viabilidad de la depuración de las pretensiones iniciales que hayan quedado sin efecto por haber constituido pago o arreglo de las partes.

En tal sentido, la LFT deberá contemplar tal figura en los siguientes términos:

De la depuración laboral

Derivado del resultado de la Conciliación en el proceso y del análisis que de oficio se haga frente a las prestaciones ya convenidas, de manera clara y precisa deberá indicarse cada punto de debate que corresponderá resolver, dejando sin efecto cualquier otro aspecto fuera de la *litis*.

Cuarta propuesta

Delimitar en la ley de la materia, los conflictos que por su naturaleza y trascendencia no deben someterse a la obligatoriedad conciliatoria por ser necesario un pronunciamiento de autoridad debidamente fundado y motivado, protegiendo así al acceso de la justicia.

Para tal efecto, es necesario incluir en la ley de la materia un apartado exclusivo en los términos siguientes:

Conflictos excluidos de sometimiento conciliatorio

No se requerirá el acto Conciliatorio de aquellos asuntos que por su naturaleza y trascendencia demanden necesariamente una pronunciación motivada y fundada por parte del Juez.

Tales asuntos excluidos de la convencionalidad de las partes, son relativos a:

- A. Aquellos concernientes a la Seguridad Social
- B. Riesgos y enfermedades de trabajo
- C. Pensiones
- D. Equidad de genero
- E. Declaración de beneficiarios
- F. Estabilidad en el empleo
- G. Derecho de escalafón
- H. Hostigamiento y acoso laboral
- I. Y en general, aquellos derechos que ineludiblemente sea necesario una pronunciación irrestricta de su procedencia o no, con apego a una resolución fundada y motivada ante autoridad competente.

La aportación de estas propuestas en los términos anunciados, beneficiarán el desempeño y adopción de la nueva cultura participativa de solución de conflictos que en la actualidad se necesita, pues si bien para el caso de que éstas no llegaran a constituir una respuesta total a las exigencias del sector productivo actual, sin

duda fundan una visión y comprobación de la necesidad de mejorar la administración de justicia en nuestro país.

CONCLUSIONES GENERALES

1. Ante el nuevo reto que se presenta en nuestra cultura para diluir las controversias suscitadas en las relaciones laborales sin necesidad de una resolución, el sistema jurídico orilla a utilizar distintos instrumentos de gestión. Lo anterior, ante la necesidad de obtener respuestas prontas, posibles, confiables y sin que implique un mayor desgaste de tiempo, económico e incertidumbre. Por ello, es momento de ejercer estos nuevos mecanismos que ahora se ponen al alcance del gobernado para que sean éstos los protagonistas y construyan acuerdos convenientes, posibles y satisfactorios.
2. Resulta necesario el impulso que el sector público y privado deben generar, a fin de que la sociedad conciba esta nueva practica conciliadora y se comience a adoptar el protagonismo, pues serán las partes involucradas las que construyan acuerdos según sus necesidades y posibilidades, prescindiendo así del paternalismo y la forma de resolver conflictos por parte de la autoridad a la que estamos acostumbrados, la cual es tardía, insatisfactoria y en ocasiones imposible de ejecutar.
3. El contar con herramientas, políticas y tecnología suficientes y eficaces, aporta a lograr el objetivo de la participación social y confianza en las instituciones, por lo que indiscutiblemente se debe tener en cuenta que la atención especializada, organización, metodología, inmuebles adecuados, personal capacitado, materiales óptimos y demás implementos necesarios, respaldan las determinaciones y compromisos en beneficio del Estado y de la sociedad.
4. El implementar un mecanismo adecuado que sea esencial para la transformación cultural y la orientación de gobernanza, hace potencializar el desarrollo social en nuestra comunidad frente a la impartición de justicia.
5. El formalizar con claridad los criterios y procedimientos a seguir, a través del Manual de Operación, Organización, Políticas y Procedimientos de la

Conciliación laboral Preprocesal que se propone, vislumbra la organización y las consideraciones de los requisitos para llevar a cabo la Conciliación, garantizando la confiabilidad y agilidad de tales procedimientos.

6. El considerar a la Conciliación como principio y base para cumplir con el objetivo de solución de conflictos, da confianza tanto a los intervinientes como al gobernado en general, ya que se genera una nueva cultura de composición de controversias y consecuentemente contribuye a la paz social.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis y FABREGAT MONFORT, Gemma, *GPS Laboral*, 3a. ed., España, Tirant lo Blanch, 2017.

_____, Carlos Luis, “El arbitraje laboral”, en BARONA VILAR, Silvia, (dir.) *Tratado de Arbitraje: análisis del Derecho Español y del Derecho Boliviano*, Valencia, España, Grupo editorial Kipus, 2014.

ANDRADE MORALES, Yurisha, “La justicia alternativa en México. Una visión a través de los derechos humanos” *Ius. Revista jurídica*, México, Universidad Latina de América, <http://www.unla.mx/iusunla42/reflexion/LA%20JUSTICIA%20ALTERNATIVA%20EN%20MEXICO%20ANDRADE%20MORALES%20Yurisha.htm>.

ARBOLEDA LÓPEZ, Adriana Patricia, “La conciliación, una mirada desde la bioética y la virtud de la prudencia”, *Revista Lasallista de Investigación*, Colombia, 2014, vol. 11, núm. 1, <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v11n1/v11n1a23.pdf>.

ARCHUNDIA BAÑUELOS, Virginia, *Herramientas para la contención emocional en situaciones de violación a Derechos Humanos*, México, 2011, http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/serv_prof/pdf/herram_cont.pdf.

AYALA MARTÍNEZ, Jorge Manuel, *Valores y normas éticas*, España, Universidad de Zaragoza, <http://www.bu.edu/wcp/Papers/Valu/ValuAyal.htm>.

BENSUSÁN, Graciela y ALCALDE, Arturo, “El Sistema de Justicia Laboral en México: Situación actual y perspectivas”, *Fundación Friedrich Ebert*, México, núm. 1/2013, junio 2013, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del trabajo*, México, Oxford, 2010.

BERNIER, Iván y LATULIPPE, Nathalie, *La conciliación como forma de solución de*

las controversias en el área cultural, http://www.diversite-culturelle.qc.ca/fileadmin/documents/pdf/document_reflexion_esp.pdf.

BRETT CASTILLO, Sandra, *La conciliación como alternativa de resolución de conflictos de forma pacífica*, Valencia, Tesis de la Universidad Católica Andrés Bello, 2009, <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7612.pdf>.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2014.

_____, Néstor, "Procuración de justicia laboral", en KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, STPS-UNAM, 2000, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/43/10.pdf>.

_____, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, 19a. ed., México, Porrúa, 2009.

DÍAZ, LUIS MIGUEL "¿Artículo 17 de la Constitución como opción al orden jurídico?", *Anuario Mexicano del Derecho Internacional*, México, vol. XI, enero 2009, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional/article/view/304/532#N6>.

CABRERA DIRCIO, Julio, *Estado y justicia alternativa*, México, ediciones Coyoacán, 2012.

CAIRETA SAMPERE, Marina y BarbeitoThonon, Cécile, *Introducción de conceptos: paz, violencia, conflicto, escola de cultura de la pau*, Barcelona, España, 2005, <https://www.fondodeculturaeconomica.com/PDF/Caja%20de%20herramientas/Introducci%C3%B3n%20de%20conceptos.%20Paz,%20violencia%20y%20conflicto.pdf>.

CARNAVAL DE LA VEGA, Myriam E., *La importancia de la estabilidad emocional*, 18 de junio de 2011, <http://www.ellitoral.com/index.php/diarios/2011/06/18/opinion/OPIN-02.html>.

CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, “La Ley 3/2012, de 6 de julio. Una reforma laboral en detrimento de la dignidad y del concepto de trabajo decente de la OIT”, *Revista jurídica de Castilla y León*, España, núm. 31, septiembre de 2013, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4564228>.

CHÁVEZ BÁRCENAS, Rubén, *Comparación entre la iniciativa de Felipe Calderón que reforma la Ley Federal del Trabajo y el texto de la Ley vigente*, México, 2012, <http://www.stunam.org.mx/revision12/comparativo/02exposicion.pdf>.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 22a. ed., México, Porrúa, 2015.

DÁVALOS JOSÉ, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2015.

Diálogos de Justicia Cotidiana, diagnósticos conjuntos y soluciones, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf.

Decreto por el que se reforma, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, México, Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012, http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf.

Diccionario Jurídico Mexicano, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, t. VIII, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1175/11.pdf>.

DUEÑAS HERRERO, Laurentino (coord.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Junta de Castilla y León, 2001.

_____, Laurentino Javier, (dir.), *Guía Práctica de Mediación Socio laboral*, España, Thomson Reuters, 2013.

Estudios Económicos de la OCDE México, OCDE, 2015,

<http://www.oecd.org/economy/surveys/Mexico-Overview-2015%20Spanish.pdf>.

Estudios Económicos de la OCDE México, OCDE, 2017, <https://www.oecd.org/eco/surveys/mexico-2017-OECD-Estudios-economicos-de-la-ocde-vision-general.pdf>.

FAIRÉN GUILLÉN, Víctor, *Teoría General del Derecho Procesal*, México UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Estudios Doctrinales, 1992, núm. 133, <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/2/965/4.pdf>.

FALCÓN, Enrique Manuel, *Sistemas alternativos de resolver conflictos jurídicos. Negociación, mediación, conciliación*, Argentina, Rubinzal-Culzoni editores, 2012.

Fondo de Garantías Salarial. *Memorias de actividades 2014*, <http://www.empleo.gob.es/fogasa/memoria/2014/MEMORIA2014.pdf>.

GARCIA ROMERO, Lucila, *Teoría general del proceso*, Estado de México, Red Tercer Milenio, 2012, http://www.upg.mx/wpcontent/uploads/2015/10/LIBRO17Teoria_general_delp ro ceso.pdf.

GÓMEZ ALCÁNTARA, Antonio Isaac, "Conciliación y Mediación en el Derecho de Trabajo", en KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y TENA SUCK Rafael (coord.), *Temas selectos de derecho laboral: Liberamicorum: Homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>.

GONZÁLEZ IBARRA, Juan de Dios, *Hermenéutica Juspolítica*, México, Fontamara, 2014.

_____, Juan de Dios, *Trabajo y nueva justicia laboral sustantiva y adjetiva*, Fontamara, México, 2009.

GORDON N., Sara, "Ciudadanía y derechos sociales, ¿Criterios distributivos?" en ZICCARDI, Alicia, *Pobreza, desigualdad social y ciudadanía a los límites de las políticas sociales en América Latina*, Argentina, CLACSO, 2001, <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101029062411/ziccardi.pdf>.

GOZAÍNI, Alfredo, *Derecho procesal trasnacional*, México, Tirant lo Blanch, México, 2014.

ISLAS COLÍN, Alfredo y CORNELIO LANDERO, Eglá (coords.), *Mediación y Derechos Humanos*, México, Porrúa, 2014.

La OIT y la mejora de los servicios de solución de conflictos. *La experiencia de América Latina*, Oficina Internacional de Trabajo, www.oas.org/udse/espanol/documentos/00vegaconflictos.doc.

LANTARÓN BARQUÍN, David, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, España, Editorial Lex nova, 2003.

LEÓN BASTIDAS, Arturo, "La conciliación como mecanismo extrajudicial de resolución de conflictos", *Asesoramiento Jurídico Especializado*, 2015, <https://arturoleonb.wordpress.com/2015/08/>.

Manual Administrativo de Organización y Procedimientos, diciembre 2010, http://www.juntalocal.df.gob.mx/oip/transparencia%20-%20nva/ART14/Fraccl/conflictos_colectivos.pdf.

MAQUES CÉBOLA Cátia, *La mediación*, Marcial Pons, Madrid, 2013.

_____, Cátia, *La Mediación, un nuevo instrumento de la administración de la justicia para la solución de conflictos*, Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, 2011, https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/110503/1/DDAFP_Marques_Cebola_C_LaMediacion.pdf.

MARTÍNEZ PÉREZ, Mislény, “Interrelación dialéctica entre calidad de vida y motivaciones relativas a la salud”, *Revista Cubana de Medicina General Integral*, Cuba, vol. 26, núm. 1, enero-marzo 2010, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000100016

Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos en los Sistemas de Justicia de los Países Americanos. Cuarta reunión de ministros de justicia o de ministros o procuradores generales de las Américas, Organización de los Estados Americanos, Trinidad y Tobago, 2002, www.oas.org/legal/spanish/osaj/res_conflictos_remja_2002.doc.

MIDDLEBROOK, KEVIN J. y QUINTERO RAMÍREZ, Cirila, *Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: Registro sindical y solución de conflictos en los noventa*, México, Colmex, vol. 16, núm. 47, mayo-agosto 1998, http://www.jstor.org/stable/40420947?seq=1#page_scan_tab_contents.

MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier, “La concertación y el diálogo social, con especial referencia al caso México: el diálogo obrero-empresarial hacia una nueva cultura laboral”, en VILLALOBOS KURCZYN, Patricia, (coord.), *Relaciones Laborales en el siglo XXI*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 191, 2001, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/43/16.pdf>, fecha de consulta: 01 de octubre de 2016.

MORENO PÉREZ, Javier, *El procedimiento de arbitraje obligatorio en la relación laboral: presente y futuro del arbitraje en el sistema español de trabajo*, España, Universidad de La Rioja, 2014, http://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000634.pdf.

MUNNÉ CATALINA, Federic y Vidal Teixidó Antoni, *La mediación*, España, La Ley, 2013.

MUÑOZ OSORIO, Alcira Isabel y Vásquez Fruto, Rocío, “Conflictos Laborales, Conciliación y Derechos Humanos”, *Justicia Juris*, Colombia, 2010, vol. 6, núm. 13, abril diciembre, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3634164.pdf>.

NAVARRETE PRIDA, Alfonso, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Conmemoración del X Aniversario de la Alianza Sindical Mexicana en agosto de 2016, <https://www.gob.mx/stps/prensa/fortalece-reforma-laboral-derechos-de-lostrabajadores?idiom=es>.

OJEDA AVILÉS, Antonio e IGARTUA MIRÓ, María Teresa, “La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes” *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est05.pdf.

PALAVECINO CÁCERES, Adriana, “Negociación, mediación y conciliación como métodos alternativos de solución de controversias”, *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, Santiago de Chile, 2010, vol. 2, núm. 1, www.ejee.cl/index.php/RDCP/article/download/33/36.

PATRICIA KURCZYN, Villalobos (coord.), *Relaciones Laborales en el siglo XXI*, México, UNAM, 2001, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/43/4.pdf>.

PEKAR LEMPEREUR, Alain, *Método de mediación, en el corazón de la conciliación*, México, Grupo Editorial Patria, 2010.

Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible de 2010, OCDE, 2010, <https://www.oecd.org/mexico/45391108.pdf>.

PINA DE VARA, Rafael, *Diccionario Jurídico*, México, Porrúa, 2012, https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=principio+de+conciliacion&hl=es&as_sdt=0,5.

PLAZA GOLVANO, Sagrario y Albert Embuena, Vicente, *Conciliación Civil y Laboral en la nueva oficina judicial*, España, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010.

Principios de la Ética Judicial Iberoamericana: Justicia y Equidad, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, febrero de 2014, http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/CST_2015/000265878/000265878.pdf.

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, “La responsabilidad social en el Derecho de Trabajo” *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, número 17, julio diciembre de 2013, <http://www.journals.unam.mx/index.php/rlds/article/view/42886/41247>.

_____, Carlos Alberto, *Conflictos laborales*, México, Porrúa, 2016.

RAMÍREZ JUÁREZ, Claudia Lizbeth, “El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 14, enero-junio de 2012, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9683/11711>.

REMEDO JUÁREZ, José María, “Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la Jurisdicción social”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, España, núm. 29, enero de 2013, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4225667>.

ROJAS VENEGAS, Beatriz, “Mes y medio y prestaciones, el criterio estandarizado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tribunales de Conciencia que abusan de su actividad la jurisdiccional”, *Lex difusión y análisis*, México, UNAM, núm. 188, febrero de 2011.

ROMERO PRADAS, Ma. Isabel, *La Conciliación en el proceso laboral*, España, Tirant lo Blanch, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Víctor, “Procedimientos laborales”, *Revista Latinoamericana*

de Derecho Social, México, Seminario Internacional de Derecho del Trabajo, núm. 13, julio-diciembre de 2011, <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9663/11691>.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, “La jurisdicción laboral: de las juntas tripartitas a tribunales de trabajo”, en ESQUIVEL, Gerardo e IBARRA PALAFOX Francisco, *et al.*, (coords.), *Cien ensayos para el centenario*, México, UNAM, t. 2, Estudios Jurídicos, 2017, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>.

_____, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, 2a. ed., México, Oxford, 2013.

SANTOR SALCEDO, Helena, *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, Madrid, La ley, 2006.

SANTOS AZUELA, Héctor, “Derecho Procesal del trabajo: Principio, naturaleza, autonomía y jurisdicción”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM, núm. 10, enero-junio 2010, <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/view/18646/17698>.

Sistemas de Resolución de Conflictos Laborales, directrices para la mejora del rendimiento, Centro internacional de formación de la OIT, Turín Italia, 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf.

TENA SUCK, Rafael e ÍTALO MORALES, Hugo, *Manual de derecho laboral*, México, Trillas, 2013.

TENA SUCK, Rafael, *Manual del derecho del trabajo*, 2a. ed., México, Trillas, 2015.

TERRAZAS ESTRADA, Cenobio, *Consideraciones en torno a una posible reforma laboral*, México, época V, núm. 12, 2010.

V *Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales*, España, Boletín Oficial del Estado, 2012, <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2655.pdf>.

VADO GRAJALES, Luis Octavio, *Medios alternativos de resolución de conflictos*, <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/7nuevo.pdf>.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, (coord.), *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: Situación actual y perspectivas de futuro*, Madrid, Fundación SIMA, 2006.

VÁZQUEZ SOTELO, José Luis, *Arbitraje y Proceso Judicial, interferencias entre el arbitraje y el proceso judicial*, México, UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/745/17.pdf>.

Sitios de internet

AGUILERA DOMÍNGUEZ, María Fernanda, *El Principio de igualdad compensada en la conciliación de la audiencia de juicio del proceso laboral común regulado en el anteproyecto de código procesal de trabajo*, El Salvador, Tesis, Universidad de El Salvador, 2014, <http://ri.ues.edu.sv/6542/>.

Asuntos judiciales sociales, Poder Judicial de España, 2016, <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Datos-penales--civiles-y-laborales/Civil-y-laboral/Asuntos-Judiciales-Sociales/>.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos.

Convenio sobre la negociación colectiva, OIT, núm. 154, 1981, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.

Decreto por el que se adiciona un párrafo inicial al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Diario Oficial de la Federación, 19 de diciembre de 1978, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4765105&fecha=19/12/1978

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, México, Diario Oficial de la Federación, 2017, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

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, México, Diario Oficial de la Federación, 24 de febrero de 2017, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Diario Oficial de la Federación, 18 de junio de 2008, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5046978&fecha=18/06/2008.

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, Mejora Regulatoria, Justicia Cívica e Itinerante y Registros Civiles, México, Diario Oficial de la Federación, 05 de febrero de 2017, http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5470987&fecha=05/02/2017.

Diccionario de la Lengua Española, 23a. ed., 2014, <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

INEGI-PROFEDET, *Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local de los Estados Unidos Mexicanos 2016, Tabulados básicos 2017*, México,

<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/registros/sociales/rellaborales/default.html>.

Iniciativa de reforma de la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, México, 05 de diciembre de 2017, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279886/INICIATIVA_DE_DECRETO_POR_EL_QUE_SE_EXPIDE__LA_LEY_GENERAL_DE_MECANISMOS_.._.pdf.

Instrumento de ratificación del Convenio número 151, de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1978 España, Boletín Oficial Español, 1984, <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-27030>.

Plan Nacional de Desarrollo, México, Diario Oficial de la Federación, 2013, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013

Programa Nacional de Conciliación, Colombia, <https://conciliacion.gov.co/portal/conciliacion/conciliacion-definicion>.

Recomendación de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, Ginebra, 1951, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092.

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, núm. 92, OIT, 1951, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092.

Registro 811563, Seminario Judicial de la Federación, México, 5a. época, t. II, marzo de 1918, <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd>

fdf8fcfd&Apendice=1000000000000&Expresion=la%2520Constituci%25C3%25B3n%2520no%2520las%2520faculta%2520para%2520decidir%2520demandas%2520que%2520ata%25C3%25B1an%2520&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=811563&Hit=1&IDs=811563&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=.

Resolución de 10 de febrero de 2012, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), España, Boletín Oficial del Estado, 2012, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2655.

Resolución de la primera reunión de ministros de justicia o de ministros o procuradores Generales, departamento del Derecho Internacional, OEA, Buenos Aires, 1997, <http://www.oas.org/juridico/spanish/justi7.htm>.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Historia de la dependencia, 13 de octubre de 2010, http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Procesos laborales, http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html.

Sentencia 11/1981, de 8 de abril, Tribunal Constitucional de España, <http://hj.tribunalconstitucional.es/ca/Resolucion/Show/11>.

STC 114/2012, de 24 de mayo de 2012, Sentencia del Tribunal Constitucional, España, Boletín Oficial del Estado, 2012, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-8322.

STC 122/2013, del 20 de mayo de 2013, Sentencia del Tribunal Constitucional,

España, Boletín Oficial del Estado, 2013, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-6652.

STC 128/2013, del 3 de junio de 2013, Sentencia del Tribunal Constitucional, España, Boletín Oficial del Estado, 2013, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-7204.

STC 22/2011, de 14 de febrero, Sentencia del Tribunal Constitucional, España, Boletín Oficial del Estado, 2011, http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-14592&lang=en.

STC 6/2011, de 14 de febrero 2011, Sentencia del Tribunal Constitucional, España, Boletín Oficial del Estado, 2011, <https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/15/pdfs/BOE-A-2011-4807.pdf>.

STPV-PROFEDET, *Cuadro VI.1 Asuntos Atendidos: Conciliaciones, Juicios, Amparos y Asesorías, 2001-2017*, México, <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>.

STS 1563/2017, Tribunal Supremo. Sala de lo Social, <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&data basematch=TS&reference=8002005&links=CONFLICTO%20INDIVIDUAL%20PLURAL&optimize=20170428&publicinterface=true>.

STS 1563/2017, Tribunal Supremo. Sala de lo Social, <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&data basematch=TS&reference=8002005&links=CONFLICTO%20INDIVIDUAL%20PLURAL&optimize=20170428&publicinterface=true>.

Tesis I.3o.C.829 C, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXII, Agosto de 2010, p. 2221, <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=AUDIENCIA%2520PREVIA%2520DE%2520DEPURACI%25C3%2593N%2520PROCESAL%2520Y>

%2520DE%2520CONCILIACI%25C3%2593N&Dominio=Rubro,Texto&TA_T
J=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-
100&Hasta=-
100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=164167&Hit=1&IDs=
164167&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea,
http://laleydigital.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAAXBOWrAIAwA0Ns4J0KxGTJ07Vy7VwwIUFTi5_x9T3PmMwKA32IDILfEutbCt75ShjrtR2tWI2T2gAECIlgZP7km9fnNINOXLpvyaGqdMSQAAAA=WKE

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, del 17 de febrero de 1999, España, 1999,
<http://www.asesoriayempresas.es/jurisprudencia/JURIDICO/41701/sentencias-sala-4-de-17-de-febrero-de-1999-conciliacion-extrajudicial-despido-caducidad>.

Tribunal Supremo, Sentencia de 3 de octubre de 2016, España, 2016,
<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=7851824&links=%22%203449/2014%22&optimize=20161028&publicinterface=true>.

TS 1563/2017, Tribunal Supremo. Sala de lo Social,
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=8002005&links=CONFLICTO%20INDIVIDUAL%20PLURAL&optimize=20170428&publicinterface=true>

Legislación

Código Civil Federal, 2013,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_241213.pdf.

Constitución Española, España, Boletín Oficial del Estado, Boletín Oficial del Estado, 1978, *https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229*.

Constitución Federal, Diario Oficial, 1917, época 4a., núm. 30,
http://www.dof.gob.mx/Constitucion1917/constitucion_1917.pdf.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, reforma 2012,
<http://acolectivas.profeco.gob.mx/pdf/CPEUM.pdf>.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, reforma 2017,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, España, Boletín Oficial del Estado, 2015,
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8168&p=20150722&tn=2>.

Ley de la Jurisdicción Social, España, Boletín Oficial del Estado, 2011,
<https://www.boe.es/boe/dias/2011/10/11/pdfs/BOE-A-2011-15936.pdf>.

Ley Federal de Trabajo, México, 1931,
http://transparencia.diputados.gob.mx/upload/upload_files/ESCFIN_F_11-09-2008_T_1221174108_R_22.pdf.

Ley Federal del Trabajo, México, Diario Oficial de la Federación, 2012,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf.

Ley por la cual se reforman los artículos 73 y 123 de la Constitución General de la República, Diario Oficial de la Federación, 06 de septiembre de 1929, sección primera, t. LVI, núm. 5,
http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4433649&fecha=06/09/1929&cod_diario=186782.

Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas, España, Boletín Oficial del Estado, 1979,
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-28715>.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, España, Boletín Oficial del Estado, 2015, <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, España, Boletín Oficial del Estado, 2015, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>.

Real Decreto Ley 1362/2012, de 27 de setiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, España, Boletín Oficial del Estado, 2012, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-12136>.

Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, España, Boletín Oficial del Estado, 1977, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061>.

Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se creó el Instituto de Medicación Arbitraje y Conciliación, España, Boletín Oficial del Estado, 1979, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-3393>.

Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, España, Boletín Oficial del Estado, 1979, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1979-3393.

Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977, de 4 de marzo, España, 1977, <https://personal.us.es/jesusacruz/RDLRT.pdf>.