

La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral

Conciliation in the new labor justice system

Nayeli Urbano Juárez¹

Vera Judith Villa Guardiola².

Manuel Alejandro Guzmán Guzmán³



Palabras claves: Autoridad conciliadora, conciliación, convenio, derecho, reforma laboral, tribunal, juicio, trabajador, patrón, salario.

¹⁰ Estudiante del tercer semestre del Posgrado en Derecho de la Universidad Autónoma de Guerrero. Correo electrónico 09106007@uagro.mx

¹¹ Doctora en derecho por la Universidad Libre Barranquilla, Doctora en derecho y globalización por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Correo electrónico veraguardiola@uagro.mx

¹² Estudiante del primer semestre de la Licenciatura en Derecho de la Universidad Autónoma de Guerrero. Correo electrónico electrónico16275219@uagro.com

Resumen

El presente artículo analiza la importancia que se le brinda a la conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral, considerada como el principal medio de solución a los problemas laborales, por ende, dentro de los ejes de la reforma laboral suscitada en el año 2017, se estableció la obligatoriedad de agotar la etapa de conciliación, a excepción de algunos supuestos que la propia Ley Federal de Trabajo señala, sin embargo, el hecho de que la ley de la materia, refiera que es obligatorio desahogar la conciliación prejudicial, no significa que el trabajador este comprometido a aceptar la propuesta de conciliación que emite la autoridad conciliadora, por tal motivo en caso de no celebrar convenio, se le otorgara al trabajador la constancia de no conciliación y de esta manera estar en aptitud de presentar la demanda ante el tribunal laboral, no obstante a ello una vez iniciado el juicio laboral, las partes pueden llegar a una conciliación hasta antes del dictado de la sentencia.

Keywords: Conciliation; labour reform; conciliatory authority; court; agreement; judgment; employee; Pattern; law; salary.

Abstract

This article analyzes the importance given to conciliation in the new labor justice system, considered as the main means of solving labor problems, therefore, within the axes of the labor reform raised in 2017, the obligation to exhaust the conciliation stage was established, with the exception of some cases that the Federal Labor Law itself indicates, however, the fact that the law of the matter, refers that it is mandatory to carry out the conciliation, does not mean that the worker is committed to accepting the conciliation proposal issued by the conciliation authority, for this reason in case of not entering into an agreement, the worker is granted the certificate of non-conciliation and thus be able to file the claim before the Labor Court However, once the labor trial has begun, the parties can reach a conciliation even before the sentence is handed down.

Introducción:

Desde antes de crearse la Ley Federal de Trabajo de 1931, existían los conflictos laborales, derivado de las jornadas excesivas, falta de prestaciones, despedidos injustificados, lo que

dio origen a la regulación de las relaciones de trabajo, haciendo hincapié a los aspectos principales (Kurzyin Villalobos , 2014).

Sin embargo, desde 1931, se ha buscado obtener la justicia del trabajo a favor de la clase mas vulnerable los trabajadores, por ello se dio paso a la Ley Federal de Trabajo de 1970, misma que actualmente se encuentra vigente, sin embargo en la lucha de obtener mejor regulación normativa, esta ley ha sufrido grandes reformas. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, s.f.)

Primeramente, se encuentra la reforma procesal de 1980, donde se amplió mejores prestaciones para los trabajadores, y sin duda alguna se incorporaron los principios procesales aplicable al juicio laboral.

Del mismo modo la reforma del 2012 a la Ley Federal de Trabajo, se estipuló el corte de salarios caídos únicamente por un año, situación que afecto a miles de trabajadores, debido a que con anterioridad los salarios caídos corrían a partir del momento del despido y eran cubiertos hasta el cumplimiento del laudo.

Sin embargo, los legisladores y estudiosos del derecho, al analizar el retraso en la aplicación de la justicia laboral, el mal uso de la conciliación, la falsedad de las partes en los juicios, propicio la necesidad de llevar a cabo la reforma del 2017 (Molina Martinez , 2019).

La reforma del 2017 busca llevar a cabo una transformación a la impartición de la justicia laboral, por ende, el principal objetivo de dicha reforma es lograr una mayor eficacia en el desahogo de los juicios laborales para ello se estructuró a fondo el nuevo derecho procesal de trabajo, asimismo busca alcanzar la solución de los conflictos laborales desde la etapa de la conciliación prejudicial (Consejo de la Judicatura Federal).

Como resultado de la reforma se estableció la extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dar paso a la creación de los tribunales laborales, perteneciente al poder judicial, de igual forma la implementación de los centros de conciliación, encargados de llevar a cabo la conciliación prejudicial obligatoria (Ortiz Porra, 2021).

Derivado de la reforma del 2017, surge la interrogante que todos los abogados litigantes, licenciados en derecho, juristas, trabajadores y sociedad en general, se han planteado acerca de los centros de conciliación, la cual es la siguiente:

¿Los centros de conciliación serán la solución de los conflictos laborales?

La pregunta que antecede deviene a que la reciente reforma laboral, ha apostado que la creación e implementación de los centros de conciliación brindara la justicia más rápida y eficaz, es decir los problemas laborales entre los trabajadores y los patrones se solucionarían ante el centro conciliador, sin necesidad de agotar el juicio laboral ante el tribunal.

Sin embargo los legisladores consideran que las demandas que lleguen ante el tribunal laboral, serán mínimas, y por lo tanto los números de expedientes laborales disminuirán y al fin se garantizara la justicia laboral.

No obstante resulta pertinente mencionar que la conciliación siempre ha existido tal es así que la Ley Federal de Trabajo de 1970, reguló el procedimiento de conciliación, la cual estaba inmiscuida dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que a su vez constaba de tres etapas, la primera correspondiente a la conciliación, la segunda de demanda y excepciones y por último el ofrecimiento y admisión de pruebas, tal y como lo señalaba el artículo 873 de la citada ley (Ortiz Porra, 2021).

En ese sentido en la etapa conciliatoria, las partes del juicio comparecían personalmente en la audiencia, sin asistencia de abogados o apoderados, y estando presente la junta exhortaba a las partes para llegar a un acuerdo que diera por finalizado el juicio, celebrando así el convenio respectivo que en su momento producía efecto de un laudo.

Luego entonces el objetivo del presente artículo es analizar si la conciliación prejudicial llevada a cabo por los centros de conciliación solucionara los problemas laborales de fondo o únicamente será una etapa obligatoria que agotar para dar paso al juicio laboral.

DESARROLLO

En mayo del 2019, se publicó la reforma laboral en el Diario Oficial de la Federación, donde se señaló que los centros de conciliación, iniciarían sus funciones en un plazo no mayor de dos años, sin embargo, la implementación de dichos centros se realizaría de conformidad con las posibilidades presupuestales (Gobierno de México, s.f.).

Por ende, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dejarían de recibir las demandas y únicamente continuarían en función para darle trámite a los juicios iniciados con anterioridad y así abatir el gran rezago de expedientes.

En ese sentido se estableció el plazo para iniciar las funciones de los centros de conciliación y tribunales laborales como fecha límite el tres de octubre del 2022, por lo que se establecieron tres etapas de apertura de los centros de conciliación.

La primera etapa de apertura inicio en octubre del 2020, en el caso de la segunda etapa comenzó en noviembre del 2021 y la tercera etapa entró en vigor en octubre del 2022. Luego entonces ya se encuentra integrado el nuevo modelo laboral en las treinta y dos entidades federativas (Consejo de la Judicatura Federal).

El nuevo modelo de justicia laboral, establece que los juicios laborales serán más ágiles, para ello el juez estará presente en el desahogo del procedimiento, de tal manera que se privilegiarán los principios procesales, como son la inmediación, oralidad, continuidad, publicidad y concentración.

Por cuanto hace a los principios rectores que rigen a la conciliación se encuentra los siguientes principios, veracidad, buena fe, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, celeridad, legalidad, honestidad, flexibilidad, equidad, irrenunciabilidad de derechos, información, tutelar del trabajo y voluntariedad (Dirección de orientación y difusión, 2020).

Luego entonces la reciente reforma establece que los trabajadores tienen la obligación de asistir a la conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de los Estados, esto dependiendo de la competencia.

La creación de los centros de conciliación en conjunto con la obligatoriedad de agotar la conciliación prejudicial, no garantiza la solución de los problemas laborales, sin embargo, será un reto que tiene que enfrentar los conciliadores para cambiar las malas prácticas, por ello se está apostando al dialogo, para garantizar la impartición de la justicia.

Para poder llevarse a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial, el trabajador deberá presentar su solicitud en el centro de conciliación que corresponda ya sea local o federal, solicitud que podrá realizarla por comparecencia, por escrito o vía electrónica a través la plataforma de la autoridad conciliadora.

En ese orden de ideas una vez que la autoridad conciliadora recibe la solicitud de conciliación, tiene la obligación de asignarle el número de identificación único, así como también el buzón electrónico que sirve para poder comunicar los resultados del procedimiento, una vez hecho lo anterior el centro de conciliación señalará día y hora para llevar a cabo la audiencia de conciliación, misma que deberá de llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes (Diario Oficial de la Federación, 2022).

La audiencia de conciliación tiene como objetivo principal que las partes y el conciliador planteen posibles soluciones que den por terminada la controversia laboral, para lograrlo deberán de aplicar las técnicas de comunicación, como son la escucha activa, preguntas y lluvias de ideas.

Para llevar cabo la audiencia de conciliación el centro de conciliación ordenará la citación por medio de notificación personal al patrón, misma que deberá de hacerse como mínimo cinco días antes de la audiencia, de igual forma se apercibirá que de no comparecer se le aplicará la multa y como consecuencia de su inasistencia se tendrá por no conciliando.

El procedimiento de la conciliación prejudicial durará como máximo cuarenta y cinco días naturales, de no llegar las partes a una conciliación se concluirá la etapa correspondiente, por ende, el centro de conciliación tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para que las actuaciones que realice se apeguen a dicho termino, tal y como lo señala el artículo 684-D de la Ley Federal de Trabajo (Diario Oficial de la Federación, 2022).

El proceso de conciliación prejudicial tiene dos maneras de concluir, la más importante y deseable para el centro de conciliación es la celebración y cumplimiento de convenio, mismo que debe contar con puntos esenciales para ser considerado como valido, como son los datos de identificación, plazo de pago, relación de los hechos, derechos y resultados que motivaron la celebración del convenio.

El convenio que se celebre deberá de efectuarse por escrito y por ningún motivo contendrá renuncia de derechos de la parte trabajadora, de ser así el convenio que se celebre será nulo, la otra manera de concluir el proceso de conciliación prejudicial es la expedición de la constancia de no conciliación, que otorga el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o Centros de Conciliación locales (Dirección de orientación y difusión, 2020).

Con la constancia de no conciliación que proporcione el centro de conciliación, el trabajador agregara dicho documento al escrito de demanda que formule ante el tribunal laboral para iniciar el procedimiento en la vía jurisdiccional.

Sin duda alguna la conciliación entre las partes trae consigo grandes beneficios para el actor y el demandado, primero porque al conciliar se evita llevar a cabo el desahogo del juicio, lo que equivale ahorros en tiempo y recursos económicos que genera litigar un expediente (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2019).

Con la finalidad de establecer el funcionamiento y organización de los centros de Conciliación, se creó la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, misma que fue publicada el 6 de enero de 2020 en Diario Oficial de la Federación (Diario Oficial de la Federación, 2020).

Para lograr una efectividad en la conciliación prejudicial, el tres de diciembre del 2021, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el “extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota” documento que contiene las bases y criterios para llevar a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial (Diario Oficial de la Federación, 2021).

Conclusión

En conclusión, se tiene que la reforma laboral del 2017, apuesta por la conciliación prejudicial llevada a cabo por los centros de conciliación y así evitar que los conflictos laborales lleguen a los tribunales laborales.

Por tal motivo es obligatorio para los trabajadores agotar el procedimiento de conciliación prejudicial, a excepción de los supuestos que la Ley Federal de Trabajo señala, para ello se crearon los centros de conciliación autoridad encargada de llevar a cabo la conciliación.

El hecho de la creación de los centros de conciliación no significa que las Juntas de Conciliación y Arbitraje desaparezcan de inmediato, lo cierto es que los asuntos que se encuentran en trámite, serán concluidos por la propia junta y se seguirán aplicando las disposiciones normativas vigente al momento del inicio del asunto, máxime se trabajara para establecer instancias de conciliación que permitirán terminar el rezago de los juicios llevado ante esa autoridad.

En las treinta y dos entidades federativas ya se encuentran integrados los centros de conciliación, para ello con anterioridad los integrantes de dichos centros ya fueron seleccionados para ocupar el puesto, por tal motivo es necesario que se continúen descubriendo las habilidades para manejar los medios alternativos de solución de controversia.

Por ende, la preparación constante de las personas que integren los diferentes centros de conciliación será oportuna para garantizar los derechos de los trabajadores, así también se requiere la disponibilidad de las partes para llegar a una conciliación que de por finalizado el conflicto laboral.

REFERENCIAS

Kurzyin Villalobos, P. (2014). Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social (primera ed.). (U. N. México, Ed.) México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/14.pdf>

Diario Oficial de la Federación. (2020). Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOCFCL_060120.pdf

Diario Oficial de la Federación. (2021). Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota. México: unta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro. Obtenido de https://centrolaboral.gob.mx/documentos/lconciliacion_viaremota.pdf

Diario Oficial de la Federación. (2022). Ley Federal de Trabajo. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (s.f.). Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo. Recuperado el 23 de 11 de 2022, de <https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primer-ley-federal-del-trabajo-0>

Consejo de la Judicatura Federal. (s.f.). Unidad de implementación de la reforma en materia de justicia laboral. Recuperado el 24 de 11 de 2022, de Nuevo sistema de justicia laboral: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/>

Dirección de orientación y difusión. (2020). Manual de Conciliación Laboral. Recuperado el 23 de 11 de 2022, de Secretaria de Trabajo y Previsión Social: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf.

Gobierno de México. (s.f.). Reforma laboral. Recuperado el 24 de 11 de 2022, de Nuevo modelo laboral: https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral

Molina Martínez, S. (2019). Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. el reto para el poder judicial de la federación. Obtenido de <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevomodelojusticiamateriallaboral.pdf>

Ortiz Porra, C. (2021). Secretaria de Trabajo y Previsión Social. Obtenido de El nuevo sistema de justicia laboral: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/capacitacion/presentaciones/modulo1_bloque_A.pdf

Secretaria de Trabajo y Previsión Social. (2019). Hacia un nuevo modelo laboral. Recuperado el 23 de 11 de 2022, de Reforma a la Ley Federal de Trabajo: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf