

Necesidad de sensibilización en torno a la importancia de la fase conciliatoria en el nuevo sistema de justicia laboral en México

Alfonso Larios Parada.
Universidad La Salle Noroeste.
poncho_larios@hotmail.com

Resumen

En este artículo se pretende hacer una reflexión sobre la trascendencia que ha cobrado la figura del conciliador en el nuevo sistema de justicia laboral, pues si bien el antiguo sistema contaba con una etapa conciliatoria, lo cierto es que ahora la conciliación se posiciona como uno de los ejes centrales para el éxito de la justicia laboral. De ahí que sea indispensable que la sociedad se sensibilice en torno a la fase conciliatoria y comprenda que no es un mero trámite u obstáculo para poder llegar a la fase judicial, sino que, por el contrario, se erige como una verdadera etapa que permite la conclusión de cualquier conflicto sin necesidad de una contienda en los tribunales.

Palabras clave: Conciliación, cosa juzgada, juicio, laboral, obligatoria.

Abstract

This article aims to reflect on the importance that the figure of the conciliator has gained in the new labor justice system, because although the old system had a conciliatory stage, the truth is that now conciliation is positioned as one of the central axes for the success of labor justice. Hence, it is essential that society becomes aware of the conciliatory phase and understands that it is not a mere procedure or obstacle to reaching the judicial phase, but, on the contrary, it stands as a true stage that allows for conclusion of any dispute without the need for a dispute in court.

Key Words: Conciliation, undisputable, trial, labor, mandatory.

Introducción

En este ensayo se pretende hacer una reflexión sobre la trascendencia que ha cobrado la figura del conciliador en el nuevo sistema de justicia laboral, pues si bien el antiguo sistema contaba con una etapa conciliatoria, lo cierto es que ahora la conciliación se posiciona como uno de los ejes centrales para el éxito de la justicia laboral. De ahí que sea indispensable que la sociedad se sensibilice en torno a la fase conciliatoria y comprenda que no es un mero trámite u obstáculo para poder llegar a la fase judicial, sino que, por el contrario, se erige como una verdadera etapa que permite la conclusión de cualquier conflicto sin necesidad de una contienda en los tribunales.

Y es que, a raíz de la reforma constitucional y legal en materia de derecho laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, se ha llevado a cabo la implementación de un nuevo sistema de impartición de justicia laboral. En el sistema de derecho laboral, la tramitación y resolución de juicios laborales han dejado de estar a cargo de las juntas de conciliación y arbitraje, pertenecientes al poder ejecutivo, y han pasado a estar a cargo de juzgados integrantes de los poderes judiciales federal y local. No obstante, el cambio no es únicamente para la sustanciación y resolución de juicios laborales, sino también para incluir, como requisito previo a la promoción de un juicio, la obligación de las partes de agotar un procedimiento de conciliación ante un órgano descentralizado.

El nuevo sistema de justicia laboral pretende privilegiar la solución de conflictos laborales a través de mecanismos alternativos, como la conciliación, para que las partes resuelvan sus inconformidades de manera pronta y sencilla, sin necesidad de llegar al conflicto judicial que en ocasiones puede dilatarse meses y años, a la vez que se busca evitar la saturación de los órganos jurisdiccionales.

En ese contexto, se dispuso la creación de centros de conciliación a nivel federal y local, en los cuales, además del personal administrativo, de apoyo y logístico requerido para llevar a cabo las tareas del organismo, se contempla la figura de un conciliador. Ante él es que deben comparecer las partes en conflicto para intentar dirimir sus diferencias y, de ser posible, llegar a un acuerdo o convenio que evite la iniciación de un juicio laboral.

Asimismo, cabe precisar que, si ante el conciliador se logra la celebración de un acuerdo o convenio, ello constituirá cosa juzgada, es decir, será obligatorio para ambas partes y puede incluso iniciarse el procedimiento de ejecución para hacerlo cumplir en caso de contumacia.

Contenido

Así, de lo previamente expuesto puede advertirse la trascendencia del papel que juega el conciliador en el nuevo sistema de justicia laboral, ya que todos los conflictos tienen que pasar forzosamente por su conocimiento y, existe la posibilidad, como lo pretende la reforma, de que muchos de ellos se solucionen en esa instancia. Además, los conciliadores deben ser personas capacitadas no sólo en mecanismos alternativos de solución de controversias, sino que también deben tener los conocimientos necesarios para identificar que en esos convenios no haya “renuncia de derechos” que afecte a alguna de las partes involucradas, que comúnmente suele ser el trabajador demandante.

De acuerdo con el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico de la Real Academia Española (2020), la renuncia de derechos se define como: “La declaración de voluntad de un individuo por la cual manifiesta su intención de desprenderse de un derecho. Es admitida en nuestro ordenamiento siempre que no afecte a derechos irrenunciables y no sea contraria al interés o al orden público, ni perjudique a terceros”.¹

Es decir, la aludida “renuncia de derechos” implica o puede entenderse, precisamente como su nombre lo indica, que una persona renuncie o decline la obtención de un beneficio o un derecho, ya sea con tal de obtener otro o que simplemente por ignorancia o necesidad acepte que no le sea entregado o pagado, y que de esa manera se trastoquen sus derechos humanos. Por ejemplo, que, con tal de concluir una controversia, el trabajador acepte que se le paguen los salarios que se le debían, pero renuncie a las aportaciones de seguridad social que el patrón debía pagar a las instituciones de esa índole, como el ISSSTE y el IMSS; o bien, que se pretenda pagar una indemnización menor a la que por ley le corresponde al trabajador y que éste último acepte por desconocimiento o necesidad económica.

¹ Real Academia Española (RAE), “renuncia de derechos”, Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ), Consultado el 26 de septiembre de 2023, <https://dpej.rae.es/lema/renuncia-de-derechos>.

En ese tenor, es evidente la trascendencia de que el conciliador sea una persona preparada no sólo con habilidades de resolución de conflictos, sino también con los conocimientos técnicos y jurídicos necesarios para que, al autorizar o sancionar los convenios a los que lleguen las partes ante él, esté en posibilidad de verificar que no exista renuncia de derechos, pues, como se dijo, ese convenio adquirirá la calidad de cosa juzgada y obligatoria y, en consecuencia, la eventual renuncia de derechos que contenga quedará firme.

Además, debe mencionarse que la renuncia de derechos de alguna de las partes no solo es grave por sí misma, ya que implica la pérdida de una prerrogativa, sino que también cobra relevancia por la eventual consecuencia que puede producir sobre el convenio, a saber, su nulidad.

Al respecto, cabe indicar que, al menos en la actualidad, existe un criterio de nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la jurisprudencia 2a./J. 17/2015 (10a.)², en el sentido de que, una vez ratificado y sancionado el convenio por parte de las juntas de conciliación y arbitraje, se entiende que los convenios no contienen renuncia de derechos, por lo que ya no pueden ser sujetos de nulidad con posterioridad. Esto con la salvedad de que los convenios hubieran sido celebrados con posterioridad al criterio del Alto Tribunal, pues en caso de que el convenio se haya celebrado en fecha previa a la emisión del citado criterio, sigue abierta la posibilidad de que se reclame su nulidad ante la existencia de una renuncia de derechos.

Luego, si bien aún no hay pronunciamiento específico de la Suprema Corte de Justicia sobre si la sanción de un convenio por parte del conciliador del nuevo sistema de justicia laboral tendrá los mismos efectos que la sanción de las juntas laborales, en cuanto a transformar en inimpugnables los acuerdos alcanzados, lo cierto es que, por una parte, en caso de presumirse que será en la misma línea, es claro que se corre el riesgo de que la renuncia de derechos quede firme.

Y por otra parte, en el supuesto de que se establezca un criterio como el que imperaba en el pasado, en donde sin importar que se sancionara un convenio, las partes podían impugnar su nulidad tiempo después, lo cierto es que ello también revela la importancia de la figura del conciliador al momento de aprobar y sancionar convenios, pues se corre el riesgo de que se efectúen los pagos derivados de los acuerdos alcanzados y que, con posterioridad, se decrete la nulidad de los convenios y el consecuente doble pago de las prestaciones a las que se hubiera renunciado.

Por tanto, insistimos que es patente que, cualquiera que sea el caso, las consecuencias de la sanción y aprobación de los convenios pueden repercutir en la esfera de derechos de los involucrados, por lo que no hay duda de la relevancia de las funciones que lleva a cabo el funcionario conciliador en el nuevo sistema de justicia laboral.

Asimismo, la pertinencia de la presente reflexión sobre la importancia de la conciliación en el sistema de justicia laboral se patentiza si se toma en cuenta que en nuestro país hay un gran número de procesos judiciales en trámite, lo que muestra la

²“**CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010).** Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen limitantes al contenido de los convenios en materia laboral, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: a) consten por escrito; b) contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; c) se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y, d) ésta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores. Por tanto, con la aprobación de la Junta, los hechos narrados en el convenio, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la Junta, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho pronunciamiento, lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida que consideran procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que ésta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta.” (Registro digital: 2008806; Instancia: Segunda Sala; Décima Época; Materias(s): Constitucional, Laboral; Tesis: 2a./J. 17/2015 (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 17, abril de 2015, Tomo I, página 699; Tipo: Jurisprudencia).

alta demanda del servicio de administración de justicia, además de que muchos de ellos concluyen a través de la celebración de un convenio.

Por ejemplo, solamente en materia laboral, según el comunicado de prensa 361/21, emitido por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021), titulado “Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 2020”, se observa que, durante el año 2020, se firmaron 361 mil 592 convenios de trabajo prejudiciales.³

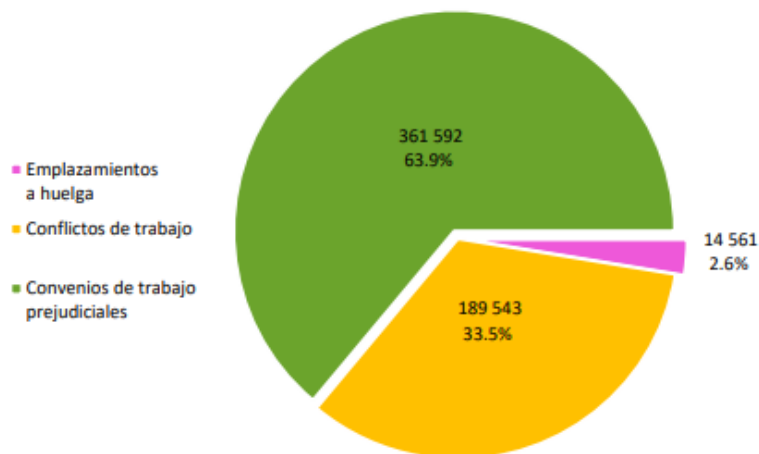
Cabe indicar que, en el propio comunicado, el INEGI señaló que el porcentaje de convenios celebrados durante el año 2020 constituyó una disminución del 39.4% respecto del año previo (2019), en el que se registraron 596 mil 576 convenios de trabajo prejudiciales.⁴

No obstante, el propio Instituto precisó que, del periodo de levantamiento de información, nueve meses coincidieron con la contingencia sanitaria derivada del virus Covid-19, y de ellos, en tres meses la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje permanecieron cerradas, aunado a que para su reapertura operaron con restricciones de atención; es decir, apuntó el INEGI, programaban un número de citas por día acorde con las disposiciones de la autoridad sanitaria.⁵

Luego, es válido afirmar que, como es un hecho notorio, la contingencia de salud fue un factor disruptivo en las actividades sociales y económicas a lo largo del mundo, pero a pesar de ella, igualmente se revela un alto número de convenios de trabajo prejudiciales celebrados en nuestro país.

Además, siguiendo a guisa de ejemplo, de acuerdo con el propio comunicado del INEGI al que se hizo alusión, durante el año 2020, el número de convenios de trabajo prejudiciales superó al número de conflictos de trabajo (individuales y colectivos) y emplazamientos a huelga; es decir, el grueso de las incidencias del sistema de administración de justicia laboral se encargó de la celebración de un mayor número de convenios que de juicios.

En efecto, la proporción registrada por el INEGI se aprecia de manera más clara en la siguiente gráfica:



Gráfica 1. Fuente: INEGI.

Asimismo, el INEGI reportó que, durante el año 2020, el 42.8% de los conflictos de trabajo se solucionó principalmente por convenio, misma tendencia que, indicó, incluso fue mayor durante el año 2019, con 50.3%.⁶

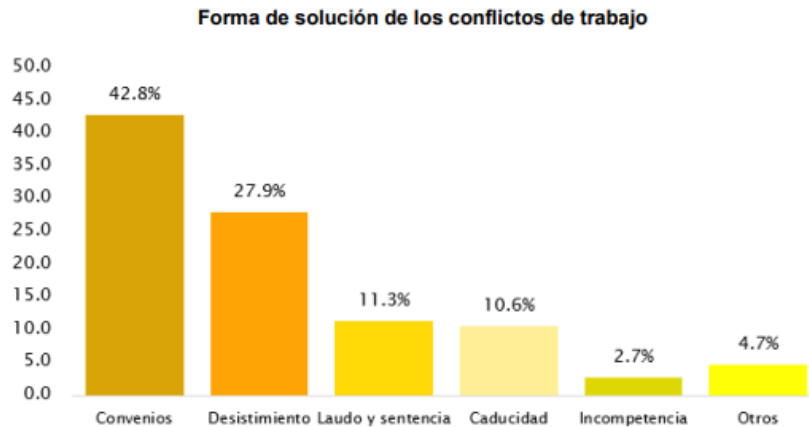
³ INEGI, “Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local 2020”, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 29 de junio de 2021, <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/Estsocio demo/RelLab2021.pdf>.

⁴ *Ibid.*, 1.

⁵ *Ibid.*, 1.

⁶ *Ibid.*, 16.

Esto se aprecia más claramente en la siguiente gráfica:



Gráfica 2. Fuente: INEGI.

Los datos estadísticos mencionados corroboran la importancia de la conciliación y denotan que es indispensable tomarla en cuenta cuando se habla del sistema de impartición de justicia, dado que la fase conciliatoria representa un alto porcentaje de la solución de conflictos laborales en nuestro país.

Es decir, si bien hay una cantidad importante de conflictos que llegan a la etapa judicial, es innegable la importancia de la fase conciliatoria, pues un gran número de los usuarios de administración de justicia concluye las controversias en dicha etapa, sin necesidad de acudir a la contienda judicial.

En esa línea es que se citan los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, con el objetivo de dar claridad al lector de que el presente trabajo se enfoca en uno de los momentos procesales de mayor relevancia en el sistema de justicia laboral: la fase conciliatoria.

Por su parte, cabe mencionar que en muchas ocasiones la etapa conciliatoria se desestima por algunos profesionales del Derecho, que la consideran como una simple charla de negociación, al contrario de la fase judicial en la que se esgrimen razonamientos legales o jurídicos de mayor complejidad. Ejemplo de esta postura fue el jurisconsulto peruano Toribio Pacheco, quien, según nos relata Martín Pinedo Aubián, en el siglo XIX llegó a opinar sobre la conciliación “que se borre de los Códigos ese requisito superfluo y embarazoso de la conciliación”, agregando que: “Téngase presente que si un individuo está animado del deseo de evitar un pleito, no aguardará para ello la conciliación, y por mucho que se diga a favor de esta, nos parece que han de ser muy pocos, acaso ninguno, los litigios que haya precavido”.⁷

Sin embargo, los datos estadísticos arriba invocados revelan que, lejos de constituir una fase secundaria o de importancia menor, en realidad la etapa conciliatoria se erige como uno de los pilares del sistema de impartición de justicia laboral, pues un gran número de conflictos se dirimen en ese momento.

⁷ Toribio Pacheco, (s. f.), citado en Martín Pinedo Aubián, *La Conciliación Extrajudicial: problemas más frecuentes y soluciones*, (Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, 2017), 55, <http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/05/La-conciliaci%C3%B3n-extrajudicial-Pinedo-Per%C3%BA.pdf>

Por tanto, se insiste, en lo que aquí interesa, que las cifras mencionadas revelan un alto número de conflictos laborales en nuestro país, así como de convenios prejudiciales que son celebrados y que dan por concluidos tales conflictos, lo que constituye el ámbito de competencia de los funcionarios conciliadores del nuevo sistema de justicia laboral.

Ventajas y desventajas de la justicia alternativa

Por otra parte, con el objeto de propiciar el debate entre los lectores del presente artículo, puede hacerse mención de algunas de las ventajas y desventajas que rodean a la justicia alternativa, de modo que puedan allegarse de mayores elementos para concluir sobre la importancia de la fase conciliatoria en nuestro sistema de justicia laboral, o bien, formarse una opinión contraria o diversa sobre si vale la pena conferirle relevancia a la conciliación.

De acuerdo con los investigadores Wendolyne Nava González y Jorge Antonio Breceda Pérez, los beneficios derivados de la utilización de los métodos alternativos son muchos y muy variados; y, “a partir de su comparación con la vía judicial tradicionalmente utilizada para dirimir conflictos, los principales serían los siguientes: son más rápidos, menos onerosos, privados y confidenciales; se desarrollan en un entorno y un clima adecuados para el tratamiento del conflicto; y brindan a los participantes la posibilidad de gestionar su propio acuerdo”.⁸

Nos explican que, a su vez, hay críticas en contra de los sistemas alternativos de resolución de conflictos, entre las que se destacan las que se mencionan a continuación.

Nos exponen los investigadores mencionados (Nava González y Breceda Pérez) que se critica a los sistemas alternativos de resolución de conflictos “por favorecer a los poderosos, es decir, a quienes se les percibe con una mejor posición negociadora”.⁹ De hecho, relatan los investigadores que:

Existe una ardua controversia sobre si las negociaciones informales son aconsejables cuando las partes en litigio están en una situación de evidente desigualdad de poderes, como es el caso de consumidor y empresa, ya que, en ocasiones, se terminan produciendo resultados injustos. En este mismo sentido, se opina que la amplia libertad para alcanzar soluciones que caracteriza a los ADR (por sus siglas en inglés, Alternative Dispute Resolution) distorsiona la voluntad del legislador.¹⁰

Igualmente nos exponen Nava González y Breceda Pérez que otro de los argumentos en contra de los sistemas alternativos de resolución de conflictos, señala que estos mecanismos:

No crean precedente alguno, de modo que puede suceder que una vez se resuelva en un sentido y a la siguiente ocasión se resuelva en otro. Además, se arguye que con ellos se lesiona el derecho a la defensa, sobre todo cuando se los acepta sin la intervención de personas especializadas asesorando a las partes y con mediadores en ocasiones sin formación jurídica; y que entre sus críticas se encuentra aquella que afirma que estos sistemas no son aceptables, pues no constituyen más que una “justicia de segunda clase” a la que accede el Estado por su incapacidad de promover para todos una justicia de primer nivel.¹¹

En ese tenor, queda a discreción de los lectores del presente artículo el decidir si consideran que existen mayores ventajas o desventajas de los medios alternativos de solución de controversias, lo cual, a su vez, puede servir para sostener la premisa relativa a que la fase conciliatoria se erige como uno de los pilares del sistema de justicia laboral; o bien, si, por el contrario, estiman que continúa siendo un mero requisito para acceder a la contienda judicial.

Mención de las disposiciones legales en materia laboral

Por otro lado, no puede dejar de hacerse mención de algunas de las disposiciones legales que rigen la fase conciliatoria en el sistema de justicia laboral, ello con el fin de patentizar la relevancia a la que se ha venido refiriendo este artículo.

⁸ Wendolyne Nava González y Jorge Antonio Breceda Pérez, “Mecanismos alternativos de resolución de conflictos: un acceso a la justicia consagrada como derecho humano en la Constitución mexicana”, *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana De Derecho Constitucional*, no. 37, (2017): 203-228, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932017000200203

⁹ *Ibíd.*, 213

¹⁰ *Ibíd.*, 213

¹¹ *Ibíd.*, 213

En principio, como ya se indicó, la ley contempla el procedimiento a seguir para el desahogo de las contiendas en materia de trabajo, las cuales, como se mencionó con anterioridad, deben obligatoriamente pasar por una etapa conciliatoria, por lo que la labor del funcionario conciliador permea a todos los conflictos laborales.

En este sentido, el artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo señala las reglas conforme a las cuales se tramita el procedimiento de conciliación, entre las que se encuentra la relativa a que “una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquiere la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta ley, ante el tribunal competente”.¹²

También se estipula que la Autoridad Conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.¹³

Es decir, como se ha venido mostrando a lo largo del presente artículo, el funcionario conciliador es el responsable de que los convenios que se celebren se apeguen a las disposiciones laborales. La trascendencia de su función se refleja en que, una vez aprobado, el convenio adquiere la calidad de cosa juzgada.

Esto se corrobora con el capítulo específico de los conciliadores, pues en el artículo 684-F se establece que el conciliador tiene, entre otras, las siguientes atribuciones y obligaciones:

Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios a que lleguen las partes; autorizar los convenios a que lleguen las partes, y las constancias de no conciliación en aquellos casos que ésta no fuere posible; **cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores.** Lo anterior sin perjuicio de que busque la potencialización con perspectiva de derechos sociales; **y vigilar que los procesos de conciliación en que intervenga, no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público.**¹⁴

Es decir, de tales disposiciones se advierten las atribuciones de gran relevancia que expresamente se le confieren al conciliador, entre las que se ubica la verificación de que en los convenios no haya renuncia de derechos ni se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público, así como que debe redactar, revisar y sancionar los convenios a que lleguen las partes, cuidando que no se vulneren los derechos de los trabajadores.

A su vez, en el artículo 684-H se añade que los conciliadores en el desempeño de sus atribuciones tienen, entre otras, las siguientes obligaciones especiales: “**Salvaguardar los derechos irrenunciables del trabajador;** y tratar con la debida equidad y respeto a los interesados, procurando que todas las conciliaciones que se realicen concluyan en arreglos satisfactorios para los mismos **respetando los derechos de las partes**”.¹⁵

En ese contexto, resulta innegable que la fase conciliatoria no puede desestimarse como un mero trámite irrelevante, o bien, como un mero requisito que cumplir para poder acceder a la fase judicial, sino que a partir de la reforma constitucional y legal, las funciones conciliatorias del Estado se elevaron a una categoría de procedimiento obligatorio y con la encomienda de salvaguardar los derechos de todos los involucrados en un conflicto, por lo que, se insiste, la sensibilización de la sociedad al respecto es indispensable.

Conclusiones y recomendaciones

Como se ha mencionado desde la introducción y a lo largo de este artículo, es necesaria una reflexión sobre la trascendencia que ha cobrado la figura del conciliador en el nuevo sistema de justicia laboral, pues si bien el antiguo sistema ya contaba con una etapa conciliatoria, lo cierto es que ahora la conciliación se posiciona como uno de los ejes centrales para el éxito de la justicia laboral.

Es decir, los métodos alternativos de solución de controversias no son un aspecto novedoso ni en la doctrina jurídica ni en los ordenamientos legales en el mundo, pero en lo que respecta al sistema de justicia laboral mexicano, la reforma legal a que se hizo alusión en este artículo pretendió transformar estructuralmente el desahogo de un conflicto laboral, no solamente para

¹² México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo, Ley, aprobado el 1 de abril de 1970, Artículo 684-E, fracción XIII, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

¹³ Ley Federal del Trabajo, Artículo 684-E

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, Artículo 684-F

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, Artículo 684-H

que se “invite” a las partes a lograr una solución pacífica, como ocurre en el sistema tradicional, sino que obligue a los involucrados a acercarse a la mesa de discusión, so pena de que no podrán acceder a una etapa judicial en la que se diriman sus pretensiones por parte de un juez, ello, se insiste, solamente en caso de que no puedan alcanzarse arreglos satisfactorios.

En el entendido de que, como se ha venido precisando, los arreglos que puedan celebrarse en la etapa conciliatoria indefectiblemente habrán de ser vigilados para que no se transgredan derechos de ninguna de las partes, que se apeguen a la normativa aplicable y que se observen los derechos fundamentales de los involucrados.

Además, como se evidenció, de por sí la conciliación ya tiene una gran relevancia en los procesos judiciales en México, pues la revisión de informes estadísticos arroja datos de gran impacto sobre la utilización de los servicios de conciliación por parte de la ciudadanía para la solución de controversias laborales, pues se patentiza que la fase conciliatoria representa un alto porcentaje de la solución de conflictos laborales en nuestro país.

En esa línea, es dable concluir que la trascendencia de la función de los conciliadores en el nuevo sistema de justicia laboral ha permeado y seguirá permeando a gran parte de la población que se vea en la necesidad de acudir a tramitar un conflicto de naturaleza legal, pues con las reformas constitucionales, es obligatorio el desahogo de una etapa de conciliación prejudicial, antes de la tramitación de un juicio.

Por ende, es factible que gran parte de los conflictos legales de naturaleza laboral sea susceptible de concluir en la etapa conciliatoria, lo que patentiza que el conciliador tiene un gran impacto al momento de autorizar y sancionar los convenios celebrados ante él, lo que implica precisamente que se asegure de que no existe renuncia de derechos.

Máxime que, cabe agregar, la fase conciliatoria y su adecuada implementación es de interés de toda la población, pues si bien en un principio pudiera pensarse que es solamente para quienes tienen problemas de índole legal o están involucrados en un juicio laboral, lo cierto es que cualquier persona es susceptible de tener que recurrir, en algún punto de su vida, a una instancia gubernamental para la solución de un problema legal.

Más aún si se toma en cuenta que todas las personas son patrones o empleados, ya que de algún modo deben obtenerse ingresos, ya sea como dueño de los medios de producción y teniendo personas que laboren para uno, o bien, como colaborador a cambio de un salario.

De ahí que, se reitera, es indispensable que la sociedad se sensibilice en torno a la fase conciliatoria y comprenda que no es un mero trámite u obstáculo para poder llegar a la fase judicial, sino que, por el contrario, se erige como una verdadera etapa que permite la conclusión de cualquier conflicto sin necesidad de una contienda en los tribunales.

Referencias bibliográficas

INEGI. “Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local 2020”. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). 29 de junio de 2021.

<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/Estsocio demo/RelLab2021.pdf>

México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Ley. Aprobado el 1 de abril de 1970.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

Nava González, Jorge, y Breceda Pérez, Antonio. “Mecanismos alternativos de resolución de conflictos: un acceso a la justicia consagrada como derecho humano en la Constitución mexicana”. *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana De Derecho Constitucional*, no. 37, (2017): 203-228. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932017000200203

Pinedo Aubián, Martín. *La Conciliación Extrajudicial: problemas más frecuentes y soluciones*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición, 2017, 55. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/05/La-conciliaci%C3%B3n-extrajudicial-Pinedo-Per%C3%BA.pdf>

Real Academia Española (RAE). “Renuncia de derechos”. Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ). Consultado el 26 de septiembre de 2023. <https://dpej.rae.es/lema/renuncia-de-derechos>.