

LA CONCILIACIÓN EN EL NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL

Víctor Manuel Domínguez Zazueta¹

¹Universidad de Sonora, <https://orcid.org/0000-0002-6707-0156>, victor.dominguez@unison.mx

DOI: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi37.470>

Recibido 4 de enero 2022.

Aceptado 16 de febrero 2022.

Publicado 23 de marzo 2022.

Resumen

Desde el surgimiento de la legislación laboral en nuestro país, la conciliación siempre ha estado presente, sin embargo, a pesar de la existencia histórica de esta figura, como medio de solución del conflicto laboral, los tribunales encargados de la impartición de la justicia, en esta materia, se caracterizarán, por un gran cúmulo de expedientes; lo que origina, que los tramites en estas instancias transcurran con mucha lentitud, contrario al derecho que tenemos los ciudadanos en el sentido de que se nos administre justicia en forma expedita, y dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, establecido en el artículo 17 de nuestra carta magna.

¿A qué obedece que la conciliación como medio alternativo, para resolver las controversias que se susciten, en las relaciones obrero patronales haya fracasado?

¿Sera acaso que los intereses entre estas dos clases sociales, son irreconciliables?

El poco apoyo, en la infraestructura, personal, etc. que el estado les ha otorgado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido un factor determinante, que ha provocado el tortugismo en la tramitación de los juicios laborales.

En México a partir de las reformas al artículo 123 Constitucional, publicada el 24 de febrero del 2017 y posteriormente con la reforma a su ley reglamentaria, la Ley

Federal del Trabajo el 01 de mayo del 2019, se inició una nueva etapa, en tratándose de la impartición de justicia laboral; desempeñando la conciliación un papel protagónico; Pues de entrada ya no forma parte del procedimiento laboral, contemplándose el procedimiento de conciliación prejudicial, mismo que deberá llevarse a cabo obligatoriamente, antes de iniciar el juicio, sin que las partes estén obligadas a conciliar, si no solo a acudir al proceso; Creándose para tal efecto los centros de conciliación, en materia local, y en materia federal, los centros federales de conciliación y registro laboral.

Esta decisión en favor de una opción conciliatoria es fundamental, esperemos funcione y por fin tengamos en los Tribunales el menor número de juicios posibles, que permita que los procesos sean ágiles; Pues justicia que no es pronta y expedita no es justicia.

Palabras clave: Conciliación, Derecho Laboral, Centros Federales De Conciliación y Registro Laboral.

CONCILIATION IN THE NEW LABOR JUSTICE MODEL.

Abstract

Since the emergence of labor legislation in our country, conciliation has always been present, however, despite the historical existence of this figure, as a means of solving labor disputes, the courts responsible for the administration of justice, in this matter, will be characterized by a large accumulation of files; which originates, that the procedures in these instances take place very slowly, contrary to the right that we citizens have in the sense that justice is administered to us in an expeditious manner, and within the terms and terms established by the laws, established in the Article 17 of our Magna Carta.

Why is it that conciliation as an alternative means to resolve disputes that arise in labor-management relations has failed?

Could it be that the interests between these two social classes are irreconcilable?

The little support, in infrastructure, personnel, etc. that the state has granted to the Conciliation and Arbitration Boards has been a determining factor, which has caused tortugism in the processing of labor lawsuits.

In Mexico, from the reforms to Constitutional Article 123, published on February 24, 2017 and later with the reform of its regulatory law, the Federal Labor Law on May 1, 2019, a new stage began, in the case of the administration of labor justice; conciliation playing a leading role; Well, from the outset it is no longer part of the labor procedure, contemplating the preliminary conciliation procedure, which must be carried out compulsorily, before starting the trial, without the parties being obliged to conciliate, if not only to attend the process; Creating for this purpose the conciliation centers, in local matters, and in federal matters, the federal centers of conciliation and labor registration.

This decision in favor of a conciliatory option is fundamental, we hope it works and finally we have in the Courts the least number of trials possible, which allows the processes to be agile; For justice that is not prompt and expeditious is not justice.

KEY WORDS: Conciliation, Labor Law, Federal Conciliation Centers and Labor Registry.

Introducción

Las relaciones obreras patronales son regidas por el derecho laboral, y tienen como objetivo central buscar el equilibrio entre los dos factores que participan en la producción, esto es, el capital y el trabajo; el capital representado por los patrones y el trabajo por los operarios. Sin duda alguna que tratar de buscar un equilibrio en las relaciones de estas clases sociales con intereses muy contrapuestos, es en extremo

complicado; para unos analistas de orientación marxista, este tipo de relaciones resultan ser irreconciliables; provocando la lucha de clases, que ha sido el motor que ha impulsado los cambios a través de la historia; sin embargo, el Estado siempre ha intervenido en este conflicto de clases; otorgándole concesiones a la clase trabajadora, producto de sus luchas por lograr mejores condiciones de existencia; reflejándose estos logros en el surgimiento de diversas disposiciones legales; y esto ha sucedido tanto en nuestro país como en el otras naciones.

Antecedentes

Es en Europa cuna de la revolución industrial, donde el capitalismo surge con fuerza, caracterizándose este sistema económico por una creciente desigualdad social, producto de la explotación del hombre por el hombre, en lo que conocemos como “el capitalismo salvaje”; el cual se caracterizó por el predominio de la clase empresarial que le impuso a los trabajadores condiciones laborales leoninas; con bajos sueldos, largas y agotadoras jornadas de trabajo, precarias condiciones de seguridad e higiene, alta mortandad de la mano de obra, en particular de niños y mujeres, lo que provocó la reacción de la clase obrera organizada, que se reflejó en luchas por mejorar su calidad de vida; provocando igualmente la intervención del Estado para limitar la voracidad empresarial.

Dentro de este contexto surgen leyes; en Inglaterra, Francia, España y en la mayor parte de los países europeos cuna del capitalismo; por su importancia citamos La Ley Benot en España, creada el 24 de julio de 1873, cuyo objeto fundamental era proteger a los menores de las abusivas condiciones en que se les empleaba en los establecimientos comerciales; En 1802 en Inglaterra se dictó la primera Ley Laboral que regulaba el trabajo en las fábricas, estableciendo los días de descanso, jornadas de trabajo (Ley Benot, 1824).

En México, el capitalismo surge en el siglo XIX con el estado liberal, cuyo pensamiento ideológico se vio reflejado en la Constitución de 1857, prácticamente las

relaciones laborales estuvieron sustentadas en los principios de la libre contratación y ejercicio de la profesión que emanaba del artículo 5°, lo que originó que el Estado no interviniera para efectos de regular las relaciones obrero – patronal que se daban en el naciente sistema capitalista en México; no ha de extrañarse entonces que en esta época, las relaciones laborales estaban reguladas por el derecho civil, sustentada en la libre voluntad de las partes, sin la intervención del Estado originando una desmedida explotación hacia la clase obrera, período que se prolongó durante el régimen porfirista, recrudeciéndose las condiciones de explotación y miseria de la clase obrera y campesina; lo que provocó diversas reacciones como la huelga de Cananea en 1906 y la huelga de Río Blanco, Veracruz en 1907; levantamientos que tenían por objeto la defensa de sus intereses como clase explotada, entre otros actos de resistencia que fueron el antecedente de la Revolución Mexicana iniciada en 1910, movimiento que culminó con un acuerdo político entre las partes beligerantes que se reflejó en la Constitución Política promulgada el 5 de febrero de 1917; En el artículo 123 del documento histórico antes mencionado se elevó al más alto nivel normativo, el derecho del trabajo en nuestro país (Víctor M. Núñez García, 2010).

Inicialmente se estableció que correspondería a los Estados y al Congreso de la Unión, respecto al Distrito Federal, dictar las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123. Con la denominada Ley Carranza promulgada el 27 de noviembre de 1917, surgieron las bases legales para la integración de las juntas de conciliación y arbitraje en el Distrito Federal y demás entidades; posteriormente en 1929, se reformó el referido precepto constitucional, para el efecto de que solo el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia del trabajo, lo que se ha denominado a este acto la “federalización de la legislación laboral” y con ello se unifica el régimen laboral mexicano, lo que obligó al dictado de una Ley Federal del Trabajo, que expidió el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. Este acontecimiento dio inicio al surgimiento del derecho laboral en nuestro país, así como la intervención del Estado en la regulación de las relaciones obrero – patronales.

Dentro de este contexto que marca el surgimiento de la legislación laboral en nuestro país, aparece en forma primigenia la conciliación como medio alternativo para la resolución de conflictos generados en las relaciones obrero-patronales; *teóricamente la conciliación se define “como la comparecencia necesaria o facultativa de las partes en un conflicto de intereses ante un tercero, para que en su presencia trate de solucionar el conflicto que la separa.* El destacado y extinto laboralista Néstor De buen Lozano, define la conciliación como un procedimiento que pone fin a un conflicto laboral jurídico, de intereses individuales o colectivos, con la intervención de un tercero que no propone ni decide si no que solo aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo (De Buen L. Néstor, México 1988).

Método

En este trabajo el método deductivo para lo cual, es preciso utilizar la bibliografía y demás fuentes documentales, para lograr reducir el campo de visión, enfocándolo a la aplicación y regulación de nuestro sistema jurídico, con perspectivas sociológicas, ya que, al momento de observar el comportamiento de la actualidad en las conciliaciones, se puede demostrar la falta de aplicación por parte de los litigantes y la disposición por solucionar los conflictos (Álvarez, 2002).

Resultados y discusión

La conciliación es muy antigua como concepto, pero en nuestro país, en materia procesal laboral, nace con el artículo 123 Constitucional, como una de las funciones claves para la resolución de los conflictos de trabajo; Desde el nacimiento de la justicia laboral mexicana, se ha buscado un modelo más ágil para resolver las controversias obrero – patronales, siendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Inspección del Trabajo y también las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, quienes asumían esta responsabilidad en materia conciliatoria; de hecho, en su momento la Ley Federal del

Trabajo hasta la reforma de 2012, contaba con Juntas de Conciliación en las entidades federativas (Ley Federal del Trabajo).

Aquí en Sonora estaban instaladas Juntas Permanentes de Conciliación en distintos municipios como: Navojoa, Guaymas, Nogales y San Luis Río Colorado; no podemos decir que estas instancias tuvieron grandes logros en materia de conciliación, sin dejar de reconocer los esfuerzos de los funcionarios que laboraban en estas dependencias conciliadoras.

Con la reforma del 2012 estas instancias desaparecen, de tal manera que se sustituyen por las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, lo que constituyó un avance positivo por el lado de que se logró arbitrar; ampliando la cobertura para los usuarios demandantes, pero en lo que tiene que ver con la conciliación, no se logró avanzar; pues la inercia y la cultura de la no conciliación continuó prevaleciendo; y si a esto le sumamos que con la reforma en cuestión, se puso un límite a los salarios caídos hasta un año, provocando con esto que lo patrones se desinteresaran aún más por lograr una salida negociada al conflicto laboral; antes de dicha reforma, hasta cierto punto el sector patronal se sentía presionado, toda vez que se corría el riesgo de pagar cantidades mayores, en el supuesto de obtener un fallo desfavorable en el juicio laboral, al ser condenados a los salarios caídos, desde el momento que se quebrantó la relación laboral, hasta la solución de dicha controversia; obligándolos a una solución negociada; pero por otro lado, esto originaba que muchos abogados en aras de obtener jugosas ganancias, evitaban por todos los medios solucionar los conflictos mediante la vía del diálogo y la concertación, de tal manera que con lo que se conoce coloquialmente como "chicanadas", lograban que los juicios tuvieran una mayor duración; lo que desde luego saturaba la carga de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, provocando un gran rezago en la impartición de la justicia laboral contrario a lo que dispone el párrafo segundo del artículo 17 Constitucional, que refiere: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, simple e imparcial" (Constitución Política).

Este atraso que ya es histórico, aún continua en los tribunales laborales, a pesar de que con la reforma señalada, también llamada de Felipe Calderón, se incluyó dentro del personal jurídico de las juntas, a funcionarios específicos para las tareas de conciliación; pero otros aspectos de la precitada reforma, contribuyeron a prolongar aún más los juicios, pues la audiencia trifásica fue dividida en dos, por un lado la de Conciliación, Demandas y excepciones y por el otro la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; de tal manera, que lo que antes se desahogaba en una sola audiencia con la reforma citada, ahora se requieren dos audiencias con las consecuencias que esto trae consigo, y a esto le agregamos el desinterés mostrado por los patrones, al no estar tan presionados por el tope que se le impuso a los salarios caídos a un año. Agregado a lo anterior, realmente los apoyos económicos que se les ha brindado a las juntas no son suficientes, y eso se traduce en la carencia de infraestructura, personal insuficiente, lo que ha ocasionado un fracaso en tratándose de la impartición de la justicia laboral, incluyendo desde luego a la conciliación. Quizá el hecho de cumplir funciones jurisdiccionales y pertenecer al poder ejecutivo, sea una de las causas por las cuales los gobiernos le presten poca atención y les brinden a estos entes públicos escaso apoyo; claro que se reconocen algunos aspectos positivos de la reforma en cuestión, como la creación de un nuevo procedimiento especial y expedito para reclamo de derecho al IMSS, INFONAVIT y AFORES; representando también un avance, la exigencia de que quienes participen como apoderados legales de las partes sean licenciados en derecho, y desde luego, como también ya se comentó, la figura del funcionario conciliador, pero realmente estas modificaciones no tuvieron nada que ver con un cambio de fondo en la impartición de la justicia laboral.

No se puede afirmar con certeza los motivos por los cuales el gobierno ejerció el monopolio de la justicia laboral por medio de las juntas de conciliación y arbitraje; se puede suponer que detrás de todo esto se encuentran fines políticos, como pudiera ser mantener el dominio sobre la clase trabajadora a través del control de los sindicatos; pero lo cierto es, que históricamente los trabajadores han sido sometidos a través de

sus líderes, obligándolos prácticamente a renunciar a sus derechos laborales, con contratos colectivos que desconocen, con la creación de sindicatos blancos, todo con el objetivo de mantener desmovilizada la fuerza colectiva de la clase obrera.

Sin embargo, a finales del gobierno de Enrique Peña Nieto, se instrumentó una reforma laboral, que inició con la reforma al Artículo 107 constitucional y 123 apartado A, llevada a cabo el 24 de febrero de 2017; y posteriormente a su Ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo publicada el 1° de mayo del 2019, ya en el período del actual Presidente Andrés Manuel López Obrador, que generó un nuevo paradigma que cambia drásticamente al trasladar la justicia laboral impartida por las Juntas de Conciliación y Arbitrajes, locales y federales; dependientes del poder ejecutivo transfiriendo esta responsabilidad al poder judicial.

¿Cuáles fueron las causas que originaron esta importante transformación?; Un factor externo lo constituye el hecho de que a nivel internacional en las negociaciones del T-MEC (Tratado México, Estados Unidos y Canadá), una de las principales condiciones que impuso el gobierno de Estados Unidos a nuestro país para aceptar dicho acuerdo internacional, fue el concerniente a proponer, discutir y aprobar por parte del Congreso de la Unión, una reforma laboral actualizada que democratice la organización de los sindicatos, elimine los sindicatos blancos o de protección, y priorice la conciliación de los conflictos previos a los juicios laborales; reafirmando sus compromisos asumidos con anterioridad, en la declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo; poniendo especial énfasis en garantizar la negociación colectiva y la libertad sindical; mediante el voto secreto, directo, libre y universal, lo que se tradujo en el establecimiento de procedimientos para que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de los acuerdos negociados con los patrones; y que dicho convenio sea respaldado por la mayoría, aspectos importantes sin duda alguna, es la extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la nueva impartición de justicia laboral por Tribunales laborales dependientes de los poderes judiciales, federales y locales.

Un aspecto que cobra relevancia incuestionablemente y que es motivo del presente trabajo, fue la creación de una instancia conciliatoria, previa y obligatoria, antes de acudir a los Tribunales Laborales, y que en materia federal será, además, de registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo.

En efecto, con este nuevo modelo de justicia laboral, la conciliación sale del procedimiento laboral para convertirse en un acto prejudicial, de tal manera, que el 24 de febrero del 2017, el congreso de la unión con el aval de los congresos de los estados de la república modificó la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución en los términos siguientes: "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.” (Constitución Política Estados Unidos Mexicanos, 2017).

Como se puede advertir, el nuevo modelo de justicia laboral, prácticamente obliga a las partes, a asistir a la instancia conciliatoria, lo que en sí mismo resulta contradictorio; sin embargo, el estado le está apostando, a privilegiar la solución del conflicto, en armonía con lo dispuesto en el artículo 17 constitucional, al establecer la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias.

Los Centros de Conciliación a nivel local y los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral en el ámbito federal; creados como organismos autónomos, asumirán esta responsabilidad; y es a donde deberán acudir tanto trabajadores como patrones con el objeto de dirimir cualquier controversia a través de este mecanismo de conciliación.

La reforma a la ley reglamentaria llevada a cabo el 1 de mayo de 2019, estableció los requisitos que debe reunir la solicitud de conciliación, así como las reglas que debe seguir este proceso; iniciando con la presentación de la solicitud, la cual puede ser a través de comparecencia personal, mediante escrito firmado o por vía electrónica, proporcionándose asesoría tanto a personas trabajadoras como empleadoras.

Recibida la solicitud, el Centro de Conciliación señalará fecha para llevar a cabo la audiencia de conciliación, tratándose de trabajadores, deberán acudir personalmente a la audiencia, y en el caso de los empleadores, su asistencia deberá ser personal o por conducto de una persona representante o apoderado que pueda obligarlo. Para el caso de que las partes lleguen a un acuerdo; celebrarán un convenio por escrito ante el

Centro de Conciliación, y de no hacerlo, se emitirá una constancia de haberse agotado esta instancia prejudicial; salvo que ambas partes soliciten una nueva audiencia dentro de los cinco días siguientes.

Los convenios que se celebren podrán ser por todos los puntos reclamados o solo una parte de ellos, quedando en este caso, sus derechos a salvo para acudir ante el tribunal por las prestaciones respecto de las cuales no se pudo pactar. También es necesario señalar que los elementos aportados en la conciliación, no pueden constituir prueba en ningún procedimiento, de tal manera que la información aportada por las partes, no puede comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la constancia de no conciliación, y en su caso el convenio que se celebre. También se destaca el hecho de que este procedimiento no debe de exceder de 45 días naturales; asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece la figura del conciliador y cuáles son sus atribuciones, entre otras, comunicarle a las partes, el objeto, alcance y límites de la conciliación, exhortarlas para que presenten opciones de arreglo, sin que ello implique la imposición de acuerdos, además, este funcionario debe cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes, no se vulneren los derechos de los trabajadores.

El gran reto del nuevo modelo de justicia laboral, es sin duda alguna, evitar la judicialización de los conflictos laborales, utilizando como medio alternativo de solución, la figura de la conciliación; para tal efecto se va a requerir de presupuestos y recursos humanos y materiales, sin los cuales no será posible llevar a la práctica la reforma laboral.

Se requiere que los Centros de Conciliación cuenten con las herramientas de naturaleza electrónica que garanticen que los procedimientos sean ágiles y efectivos.

El papel del conciliador será fundamental en este proceso para alcanzar los logros de esta reforma. Tratar de conciliar intereses de la clase obrera y patronal, históricamente irreconciliables, representa por la naturaleza de estas relaciones, una tarea extremadamente complicada; por lo que el perfil de estos funcionarios en su

actuación, deberá regirse bajo los principios de equidad, buena fe, honestidad y con un sentido de compromiso social, por el carácter tutelar de las normas del derecho laboral.

En algunos estados, donde ya se ha implementado este nuevo modelo, se están presentando problemas de saturación de juicios en los juzgados, tanto en materia federal como local; lo que provoca que los procesos sean más lentos debido a esta situación, contrario a los propósitos que se persiguen de contar con una justicia pronta y expedita. Según cifras oficiales, en el Estado de México, el cual cuenta con una de las mejores infraestructuras del país para la reforma laboral, existen 5552 juicios radicados en materia local, de los cuales se han dictado 226 sentencias, lo que representa el 4.09 % de los casos atendidos y en materia federal, son 2001 casos en los que se han dictado 93 sentencias, que representan el 4.64 % de asuntos resueltos.

Conclusiones

La reforma laboral no está avanzando tan rápido como se anunció, el mayor reclamo en los nuevos juzgados, es la falta de personal y el bajo presupuesto ante la demanda que empieza a crecer, reflejo de los pocos resultados que se han obtenido en los Centros de Conciliación.

El pasado 18 de enero, el Consejo de Coordinación para la implementación de la reforma al Sistema de Justicia Federal (CCIRSJL) acordó pedirle al Consejo una prórroga para que los centros de conciliación y tribunales laborales locales en los 12 estados del país que están pendientes de sumarse al nuevo modelo, entren en funciones el 3 de octubre y no el 1 de mayo de 2022, como estaba previsto, dentro de los cuales se encuentra el Estado de Sonora. El retraso se debe a la falta de presupuesto para infraestructura y operatividad de estos organismos.

El estado debe asumir su responsabilidad ante los nuevos retos derivados de la reforma laboral, autorizando presupuestos suficientes y ágiles, que permitan contar con los espacios adecuados y personal capacitado.

Además de lo anterior, el planteamiento de la conciliación en la reforma constitucional, resulta limitado, ante la problemática que se presenta, particularmente porque no es novedoso, pues siempre ha estado presente en el desarrollo del derecho procesal del trabajo en nuestro país. Por eso considero que se deben de atender las recomendaciones en materia de justicia cotidiana, elaborado por el Centro de Investigación y Docencia Económicas; particularmente la recomendación 11 que refiere:

“Los medios alternativos de solución de conflictos (mediación, conciliación, arbitraje) -MASC- son herramientas útiles y flexibles que diversifican las vías de acceso a la justicia. A pesar de que existen diversas experiencias en la materia, su aplicación y uso es aún limitado y encuentran innumerables obstáculos para emplearse y dar los resultados esperados. Para detonar su uso resulta indispensable crear programas de formación y profesionalización de mediadores y conciliadores que hoy prácticamente no existen en el país; ampliar el alcance y mejorar el diseño y operación de los Centros de Justicia Alternativa de los Tribunales Superiores de Justicia; repensar los modelos MASC existentes o crear nuevos en materia laboral” (Centro de Investigación y Docencia Económicas, 2022).

Se tendrá que actuar, dejando un lado la simulación, de lo contrario el Sistema de Justicia Laboral Mexicano, contenido en la última reforma a la Ley Laboral, podría convertirse en un sistema ineficaz; pues si falla la conciliación, pilar sobre la que descansa, el número de conflictos laborales se incrementaría; y el sistema de Justicia en consecuencia se colapsaría, convirtiéndose en un sistema obeso, lento, y en tales condiciones se incumpliría la obligatoriedad constitucional en perjuicio principalmente de los trabajadores, de contar con una justicia pronta y expedita.

Bibliografía

Álvarez Undurraga Gabriel (2002). Metodología de la investigación jurídica: hacia una nueva perspectiva. universidad central de chile Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De Buen L. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México 1988.

Centro de Investigación y Docencia Económicas (2022).

El Desafío de los medios alternativos de solución de controversias en el derecho mexicano contemporáneo. Colección DDI. Capítulo Segundo.

Fuentes Manuel (2022). La Silla Rota. Consultado el 3 de enero 2022.
www.lasillarota.com

La Ley Benot en España, creada el 24 de julio de 1873,

Ley Federal del Trabajo, que expidió el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931.

Ley Federal del Trabajo, Reforma 2012.

Ley Federal del Trabajo publicada el 1° de mayo del 2019.

María del Rosario Jiménez Moles y Héctor Arturo Mercado López (Coordinadores). La reforma laboral de 2019. Edit. Tirant to Blanch. México.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada y correlacionada. Dr. Porfirio Marquet Guerrero. Gallardo editorial.2020.

Organización Internacional del Trabajo, declaración de 1998.

Sánchez Castañeda Alfredo, Márquez Gómez Daniel, Camarillo Cruz Beatriz (2020). La conciliación laboral en el nuevo modelo de justicia laboral. Un camino complejo por recorrer. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Víctor M. Núñez García (2010). Los orígenes del liberalismo mexicano. Elites y grupos de poder en Puebla (1833-1857). *Revista Secuencia* No. 78, Méx. Sep/dic. 2010. ISSN 2395-8464 versión impresa ISSN 0186-0348.

CÓMO CITAR

Domínguez Zazueta, V. . (2022). LA CONCILIACIÓN EN EL NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (37), 14.
<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi37.470>



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

