



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Facultad de Derecho.

“Análisis de la obligatoriedad de la conciliación prejudicial a partir de la reforma laboral 2019 en México”.

Tesina presentada para obtener el grado de: Licenciatura en Derecho.

Presenta:

José Antonio Eustaquio Hernández.

Director de la tesina: Mtra. Araceli Nolasco Gámez.

Julio 2023, Puebla, México.



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Facultad de Derecho.

“Análisis de la obligatoriedad de la conciliación prejudicial a partir de la reforma laboral 2019 en México”.

Tesina presentada para obtener el grado de: Licenciatura en Derecho.

Presenta:

José Antonio Eustaquio Hernández.

Director de la tesina: Mtra. Araceli Nolasco Gámez.

Julio 2023, Puebla, México.

VOTO APROBATORIO DE LA DIRECTORA

AGRADECIMIENTOS.

Son muchos los sentimientos y recuerdos que surgen al redactar estos agradecimientos, desde mi familia que siempre me ha apoyado en todos los aspectos de mi vida para alcanzar las metas que me trazo, sin duda alguna son un pilar muy importante en el cual me sostengo.

Aún recuerdo los días en la facultad con mis compañeros, de los cuales a varios de ellos tengo ahora la dicha que me consideren su amigo y claro que es recíproco el sentimiento de aprecio.

A mi universidad, que me ha exigido como es debido para pensar bien y vivir mejor, agradezco a cada directivo por su apoyo y por su excelsa gestión.

A mis docentes, mismos que han sido parte importante de mi trayecto universitario y de formación académica ya que sin su conocimiento transmitido no pude haberme forjado un razonamiento de bien en sociedad, sin duda alguna sin su presencia y transmisión del saber mi forma de ser hubiera sido completamente diferente.

Y por último, a mi compañera y amada, gracias por estar presente en mi formación como profesional, por aconsejarme y darme la motivación necesaria para llegar a ser una mejor persona, por recordarme de la capacidad que tengo y sobre todo, por amarme y apoyarme incondicionalmente.

Siempre tuyo, siempre nuestro.

ÍNDICE	PÁG.
Introducción.....	1
 PRIMER CAPÍTULO: ANTECEDENTES Y CONCEPTOS DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.	
1.-Antecedentes contemporáneos de los mecanismos alternativos en México.....	2
1.2-Conceptualización de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.....	6
1.3-Medios de autocomposición.....	7
1.4-La negociación.....	8
1.5-Medios alternativos heterocompositivos.....	9
1.6-La mediación.....	10
1.7-El arbitraje.....	12
1.8-La junta restaurativa	16
1.9-La conciliación.....	18
1.10- Conflicto en la aplicación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.....	20
 SEGUNDO CAPÍTULO: LOS MASC COMO MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN DIVERSAS MATERIAS.	
2.- ¿Cómo se realiza una negociación?.....	22
2.2- ¿Cómo se realiza una mediación?.....	24
2.3- ¿Cómo se realiza una junta restaurativa?.....	29
2.4- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	31
2.5- Centro de conciliación local del Estado de Puebla.....	35

2.6- ¿Cómo se realiza una conciliación laboral?.....	37
--	----

TERCER CAPÍTULO: ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL A RAÍZ DE LA REFORMA DEL 01 DE MAYO DE 2019.

3.- Análisis de la conciliación laboral.....	46
3.2-Beneficios de la conciliación laboral.....	60
3.3- ¿Por qué es importante la conciliación prejudicial en materia laboral?.....	61
Conclusiones.....	64
Propuestas encontradas a raíz de la investigación.....	66
Fuentes de consulta.....	69
Anexos.....	73

INTRODUCCIÓN:

El Derecho es dinámico, se encuentra en constante desarrollo y mejora de forma gradual, esto gracias a los constantes cambios en su sociedad, política, impacto en sus diferentes ramas en las cuales tiene presencia además de su importancia en nuestro país en su ámbito federal, estatal y municipal.

El Estado busca una constante mejora en el aspecto de impartición de justicia y jurisdicción, su aplicación, atención, procedimientos y descongestionamiento de conflictos se apege conforme a la legislatura aplicable a cada materia, también busca que la aplicación de las mismas leyes y/o procedimientos que sean necesarios para mantener el orden social sea más rápida y eficaz en comparativa con periodos de gobierno anteriores y bien en un concepto histórico del país, garantizando siempre el acceso a la justicia de forma pronta y expedita, además de gratuita, sin algún tipo de discriminación o favoritismo a persona alguna, recordando que deberá tener la misma obligación para todos los miembros de la sociedad y del Estado Mexicano, ya sea para con nuestros connacionales y bien con personas extranjeras que se encuentren en nuestro territorio nacional.

Este tipo de problemáticas nos lleva a desahogar procedimientos jurisdiccionales o bien, no jurisdiccionales, dependiendo de qué conflicto nos ocupe y si éstos lo permitieran de esta forma. En nuestro país podemos encontrar mecanismos alternativos de solución de conflictos en diferentes casos a los cuales nos podemos apegar en vez de un procedimiento judicial, dicha justicia alternativa presenta mejoras en comparativa con procedimientos tradicionales de impartición de justicia y aplicación de ley. Así mismo, los juzgados evitan encontrarse con sobrecarga laboral y las partes que intervienen en el medio alterno pueden sentirse menos presionadas con el estrés, impacto psicológico y económico que normalmente conlleva el desahogar un juicio de cualquier rama del derecho.

PRIMER CAPÍTULO:

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.

1.-ANTECEDENTES CONTEMPORÁNEOS DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS EN MÉXICO.

Si bien, bajo el contexto histórico, México cuenta con antecedentes en los que han surgido los Mecanismos Alternativos, considero que es importante mencionar algunos de los antecedentes más recientes de mecanismos alternativos en nuestro país. El cuadro que elaboré con los siguientes antecedentes podrá resaltar algunos de los más importantes:

1822- Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano.	Art. 58 “Los consulados, mientras subsistan, sólo deberán ejercer el oficio de jueces conciliadores en asuntos mercantiles; y podrán también hacer el de árbitros por convenio de las partes” (Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano.1822) Art. 71 “A toda demanda civil o criminal debe preceder la junta conciliatoria en los términos que hasta aquí se han practicado. Y para que sea más eficaz tan interesante institución, se previene que los hombres buenos presentados por las partes, o no sean abogados, o si lo fueren, no se admitan después en el tribunal para defender a las mismas partes, en caso de seguir el pleito materia de la conciliación.”
---	---

	(Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano.1822).
1824- Constitución.	<p>Art. 155 “No se podrá entablar pleito alguno en lo civil o en lo criminal, sobre injurias, sin hacer constar, haberse intentado legalmente el medio de la conciliación”. (Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.1824).</p> <p>Art. 156 “A nadie podrá privarse del derecho de terminar sus diferencias por medio de jueces árbitros, nombrados por ambas partes, sea cual fuere el estado del juicio”. (Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. 1824).</p>
1995- Negociación.	-Construcción de acuerdos de paz en Chiapas.
1997- Proposición en materia de mediación.	<p>El profesor Jorge Pesqueira Leal y el Dr. Miguel Soto Lamadrid promueven una metodología que consistía en ofrecer opciones para resolver las diferencias entre las partes en conflicto, a través de una forma pacífica.</p> <p>Se crea la primer Ley de Justicia Alternativa en el Estado de Quintana Roo, por consecuencia se crea el primer Centro de Justicia Alternativa en México. (En Chetumal).</p>
1999	Surge la Unidad de Mediación Familiar y Comunitaria de la Universidad de

	<p>Sonora (catalogada como la primera institución de mediación en el país).</p> <p>Surge el Instituto de Mediación de México, S.C.</p>
2002-2005	<p>Capacitación de los primeros mediadores a raíz de una estrategia del Banco Mundial para dar apoyo técnico y económico a países receptores de créditos como el caso de nuestro país.</p> <p>Apertura de centros de mediación o de justicia alternativa en la Ciudad de México, Estado de México, Querétaro, Oaxaca, Veracruz, Nuevo León, Chihuahua, Aguascalientes, Guanajuato, Coahuila y Colima.</p>
2017	<p>El 24 de febrero de 2017 fue publicado el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 constitucionales, hablando en materia de justicia.</p> <p>Nos habla que la resolución de conflictos estará a cargo de tribunales laborales del Poder Judicial o bien, de nuestras entidades federativas.</p> <p>La instauración de Centros de Conciliación.</p> <p>Párrafo adicionado al Art. 17 Constitucional el 15 de septiembre de ese año.</p>

	<p>Art. 17 tercer párrafo “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.” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.2022).</p>
2019	<p>Se regula por los Art. 684-A al 684-E de la Ley Federal del Trabajo una etapa de Conciliación.</p> <p>Se regulan por los Art. 684-F al 684-J las atribuciones y obligaciones de los Conciliadores.</p> <p>Se regula por los Art. 684-K al 684-U el procedimiento para la selección de Conciliadores.</p>

Remontarse a la historia y a los antecedentes de estos mecanismos siempre resulta importante, ya que el avance es bastante notorio, sin duda alguna se ha podido mejorar los procedimientos para poder obtener mejores y más rápidas respuestas y soluciones a los problemas que podamos presentar o tener para con los demás, además de que dichos mecanismos ayudan a que nos tribunales tengan que desahogar menos trabajo rezagado. Al crear estas herramientas nos dan la opción de poder escoger ya sea una forma tradicional (vía jurisdiccional) o bien acudir a una justicia alternativa. Considero que el siguiente paso se debería enfocar en buscar obtener un mayor porcentaje de personas que decidan precisamente acudir a una justicia alterna que le permita solucionar el problema.

1.2-CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Como podemos percatarnos, los mecanismos alternativos son un eje importante en nuestra impartición de justicia, pero ¿Cómo podemos definirlos? Consultando a Tereso Medina nos da la siguiente definición:

“Los medios alternos de conflictos consisten en procedimientos distintos a los jurisdiccionales, que tienen como fin resolver los conflictos suscitados entre las partes, derivados de una confrontación de intereses, sin necesidad de intervención jurisdiccional”. (Medina, T. 2019). La definición nos da a entender que los procedimientos que desahoguen mecanismos alternativos estarán lejos de la intervención jurisdiccional, ya que es una forma diferente de resolución de problemas, inclusive puede que los propios intervinientes puedan aportar ideas o soluciones a su malestar sin intervención de alguien más, es por eso que encontramos que los medios alternativos de solución de conflictos pueden clasificarse en medios de autocomposición, o bien de heterocomposición, dependiendo de su naturaleza, en unos interviene un tercero que resulta ajeno al conflicto pero que busca resolverlo y en el otro son los intervinientes los que deben encontrar la solución al problema.

El tema de los mecanismos alternativos de solución de controversias o también conocidos como medios alternos de solución de conflictos no es algo nuevo para el Estado Mexicano, ya que se encuentran contemplados en el art. 17 constitucional fracción V, misma que contiene lo siguiente:

“Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2023).

Esto quiere decir que, aunque si bien la carta magna nos favorece con la puesta a disposición de estos mecanismos de justicia alternativa sólo en la materia penal expedirá y regulará su aplicación, será necesario consultar el marco jurídico de la

materia a la que la controversia se refiera para su aplicación específica, pudiendo presentarse en materia civil, laboral, mercantil entre otras.

Para poder identificar los mecanismos alternativos que se abarcarán realicé el siguiente cuadro:

Mecanismos Autocompositivos	Mecanismos Heterocompositivos
1.- Negociación (las partes son dueñas de su propio conflicto)	1.- Mediación (interviene un tercero denominado mediador)
	2.- Arbitraje (interviene un tercero denominado árbitro)
	3.- Junta Restaurativa (interviene un tercero denominado facilitador)
	4.- Conciliación (interviene un tercero denominado conciliador)

Como bien se mencionó con antelación, la principal diferencia que habrá entre estos dos es que en los heterocompositivos existe una figura externa además de las partes dueñas del conflicto, pudiendo ser un facilitador, un mediador, árbitro o alguna otra tercera persona externa y ajena al conflicto a sobrellevar, resultando imparcial, objetivo, propositivo y será el encargado de desahogar los procedimientos que se establezcan acorde al medio de justicia alternativa seleccionado.

Si se escogiese el medio de autocomposición los intervinientes dialogarán y buscarán resolver la controversia por sus propios medios y entendimiento al tema, ellos delimitarán la forma en cómo arreglarse sin la proposición de un tercero.

Como nota aclaratoria, la investigación y análisis de mi proyecto se realizó del 10 de febrero al 29 de julio de 2023.

1.3-MEDIOS DE AUTOCOMPOSICIÓN:

Los medios de autocomposición se pueden catalogar bajo la siguiente definición:

“La esencia flexible y autocompositiva de los MASC, los coloca como la primera opción para cumplir el mandato constitucional a privilegiar el estudio del fondo del

conflicto y así consolidarse como una institución para tutelar derechos de las personas basados en un modelo de justicia negociada (que tiene por praxis la construcción de concesos que satisfacen la voluntad de las partes dentro del límite de los derechos disponibles y con ello ponen fin al fondo de la controversia”. (Sánchez, A., Márquez, D., Camarillo, B. 2020).

Esto quiere decir que, la autocomposición puede alcanzar el mismo objetivo en comparación con un procedimiento judicial, salvo que este medio alternativo no recibe intervención alguna de un tercero ajeno al conflicto o problema, las partes son las encargadas de resolver el mal entendido, ya sea ponerse de acuerdo en sus pretensiones o bien, negociar lo que convenga a ambos para extinguir el menoscabo, prevaleciendo el buen juicio y criterio de ambos, una voluntariedad que resultará absolutamente necesaria para que pueda resolverse de una forma amigable y favorecedora para los dos o quienes se encuentren involucrados.

Algo que podemos destacar en primera instancia será la voluntad de ambos para querer resolver el conflicto, aunque a veces podremos encontrar que alguna de las partes o bien ambos, no querrán resolverlo al considerar que sus pretensiones no están siendo consideradas o bien no se resuelven en su totalidad, pudiendo explicarse esta interpretación por el desconocimiento que los medios de justicia alternativa y de su eficacia, ya que comúnmente, en términos legales, en un aspecto generalizado la población considera que si no es mediante un procedimiento judicial no se resuelve nada al respecto.

1.4-LA NEGOCIACIÓN.

La negociación, en opinión personal, es el medio alterno más cotidiano y usado por las personas, ya que inclusive en nuestro día a día, en el trabajo con nuestros compañeros o jefes directos, en la escuela con nuestros profesores y/o maestros, en las actividades económicas, comerciales y demás situaciones de nuestra vida puede estar presente para resolver malos entendidos o eventos negativos que se nos pueden presentar, inclusivamente negociamos sin percatarnos que lo estamos haciendo, o bien sin conocer un concepto claro de lo que es.

La Negociación se puede definir de la siguiente manera:

“... La negociación es una forma de gestión de conflicto que se ve reflejada en la conducta que adopta el individuo y sus intenciones para fijar la colaboración, el compromiso mutuo donde ambas partes buscan el acuerdo que más les beneficie con la intención de resolver el conflicto, aclarando sus diferencias que le dieron nacimiento...”. (González, P., Linares, L., Zurriaga, R. 2012).

Tomando en cuenta esta definición que nos otorgan podemos inferir que la negociación principalmente se basará en la voluntariedad de las partes para llegar a un acuerdo en conjunto, sin necesidad de la intervención de sus abogados o de alguna otra persona ajena al proyecto en común que están elaborando y partiendo desde una igualdad, buscarán resolver el conflicto, prevaleciendo los intereses de las partes, por ende, resulta ser un medio autocompositivo de resolución de controversias. Aunque, en la práctica, es probable que dicha negociación pueda verse obstruida por el razonamiento de cada persona o bien de las partes, ya que todos contamos con una forma de razonamiento y argumentación diferente, probablemente una de ellas pueda verse en desventaja por distintos factores, pueden ser económicos, sociales y/o culturales entre otros, pudiéndose así crear una especie de inseguridad hacia la parte y desigualdad, para concluir que se está generando un acuerdo injusto para una parte más que para la otra.

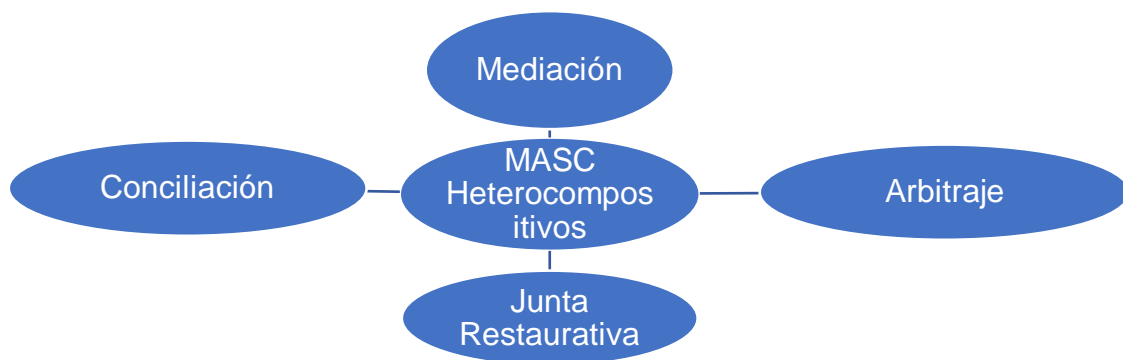
1.5-MEDIOS ALTERNATIVOS HETEROCOMPOSITIVOS.

Retomando lo anteriormente mencionado en la clasificación, los medios alternativos heterocompositivos pueden mencionarse que son una serie de actos y /o procedimientos extrajudiciales que deben llevarse a cabo de forma procedimental, coordinada, metodológica y que vienen de la mano con la participación de un tercero ajeno al problema o conflicto en cuestión, de igual manera, apartados de los aparatos judiciales estatales o federales, mismo que de forma imparcial y crítica normalmente propone las soluciones, acuerdos o bien resuelve de forma vinculativa para los involucrados, siempre y cuando estos expresen de manera voluntaria el acatarse a la resolución que el tercero pueda otorgarles, pudiendo ser mediante una

firma de acuerdo o un convenio de pago, restauración del daño o bien lo que se convenga para finiquitar el menoscabo.

Se considera que para ser heterocompositivo el medio que desean aplicar, debe intervenir forzosamente un tercero en el conflicto, y que en su mayoría este tercero es el que propone la solución al problema para resolverlo y aplicarlo de manera vinculativa para todos los involucrados.

Les comparto un gráfico que realicé con los medios alternativos heterocompositivos que se verán en el trabajo:



1.6-LA MEDIACIÓN.

La Mediación se prevé en el Artículo 21 de la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, mismo que la define de la siguiente manera:

“Artículo 21.- Concepto:

Es un mecanismo voluntario mediante el cual los intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, con el fin de alcanzar la solución de ésta. El Facilitador durante la mediación propicia la comunicación y el entendimiento mutuo entre los intervinientes”. (Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, 2021).

Partiendo de esta definición, si bien forma parte de los ya mencionados medios alternativos, éste cuenta con la presencia de una tercera persona ajena al conflicto e intereses de los afectados, funcionando como facilitador o también llamado, mediador. Dicha persona podemos definirla como un experto en la materia, que analizará el problema que se le está planteando con las personas involucradas, podrá sugerir acuerdos o bien vías de desahogo de manera alternativa, aunque precisamente será sólo eso, una sugerencia, ya que no podrá imponerles ni establecerles condiciones de forma obligatoria a los involucrados para que acaten sus indicaciones, su función estará más apegada a observar el desarrollo del procedimiento y fomentar una buena comunicación y armonía entre las personas involucradas, turnando la palabra entre ellos y dando el suficiente tiempo para expresar sus motivos, teniendo obviamente como objetivo de dicho mecanismo la resolución del problema y que esta resolución sea benéfica para todos, ya sea una sugerencia que acaten por parte del mediador o bien una solución que encuentren las partes y que en común acuerdo consideren la óptima para poder dar por concluido el problema presentado.

Consultando una revista de investigación me pareció interesante un punto de vista que compartían, siendo el que les mostraré a continuación:

“...La imparcialidad del tercero debe ser congruente con las características a emplear en cada proceso; no tomar partido ni en favor ni en contra de ninguna de las partes. Su comportamiento debe ser claro en el sentido de no favorecer a ninguna parte en detrimento de la otra y reconocer los argumentos e intereses de cada una, así como la oportunidad de expresarlos...”. (Cornelio, E. 2014).

De igual manera, debe prevalecer el principio imparcial en él para que sus propuestas sean lo más justo posibles, realmente útiles y objetivas para los involucrados, y así ninguna de las partes considere que está favoreciendo a ninguno de los intervinientes con las decisiones o propuestas que puedan obtener como resultado de dicho procedimiento de mediación objetiva, ya que recordemos que las partes se encuentran desgastadas de forma psicológica por los hechos que se presentaron y bien podrían sentirse menos favorecidos por las sugerencias del

mediador o puedan pensar que está tomando partido o inclinando la balanza más de un lado que del otro, por ende considero importante su labor ya que si se realiza de manera eficiente se podrá concluir de forma pacífica el mal entendido y así evitar alargar innecesariamente el mal sabor de boca entre los intervinientes, malos entendidos futuros o desinterés por alguno de ellos para llegar a ese acuerdo tan anhelado.

¿Qué características tiene la mediación?

Consultando a Tereso Medina, se pueden mencionar las siguientes características en la mediación:

- “Es una instancia eminentemente voluntaria
- No está sujeta a reglas procesales
- Posee una real inmediatez
- Es cooperativa” (Medina, T. 2019).

Si bien se menciona que no está sujeta a reglas procesales siempre debe desahogarse de manera voluntaria y conforme a los principios establecidos para los Mecanismos alternativos, se considera de inmediatez ya que ambas partes o bien los intervinientes buscan resolver el problema en conjunto o bien con la asistencia y sugerencias del mediador y por ende resulta cooperativa entre ellos.

Lo ideal en este medio alternativo es que el mediador les mencione a las partes las consecuencias que pudieran presentarse si en dado caso no pudieran arreglar el problema, y bien, poder aconsejarles que busquen alinear sus intereses y poder llegar a un acuerdo mutuo, basado en una buena comunicación y armonía para poder llegar a buen puerto y un sentimiento de satisfacción para todos los que intervengan en el procedimiento.

1.7-EL ARBITRAJE.

Continuando con los medios alternos heterocompositivos que existen es turno de hablar del arbitraje, normalmente se encuentra relacionado con la materia laboral y mercantil, conforme a las actividades más cotidianas en las que se puede presentar para resolver el conflicto.

Podemos definir al arbitraje de la siguiente manera:

“El arbitraje es un mecanismo alternativo trilateral en donde el tercero tiene el poder de vincular a las partes con una decisión definitiva. Se trata de un procedimiento de solución de conflictos donde las partes, por medio de un acuerdo de voluntades, expresan su deseo de someter una controversia u otras situaciones que puedan surgir de la decisión de un tercero llamado árbitro”. (Cornelio, E. 2014).

Por su parte, la OMPI (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual) da la siguiente definición de arbitraje:

“...El arbitraje es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de árbitros que dicta una decisión sobre la controversia que es obligatoria a las partes. Al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de solución de controversias en lugar de acudir ante los tribunales...” (Organización Mundial de la Propiedad Industrial (OMPI), s.f.).

Consultando la información que nos brinda este organismo internacional nos da unas características que considero importante mencionar:

1. El arbitraje es consensual.
2. Las partes seleccionan al árbitro o árbitros.
3. El arbitraje es neutral.
4. El arbitraje es un procedimiento confidencial.
5. La decisión del tribunal arbitral es definitiva y fácil de ejecutar.

Una última definición la recolectaremos de lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, siendo la siguiente:

“El arbitraje es un procedimiento de resolución de conflictos por el cual los diferendos se someten a un tercero neutral e independiente para que éste los resuelva en forma definitiva y obligatoria para las partes”. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), s.f.).

El arbitraje es recurrente utilizarlo como Mecanismo Alternativo en la mayoría de sistemas jurídicos y gubernamentales, ya sea de forma voluntaria o bien establecida en el contrato laboral como apoyo para resolver el problema que se presentase a futuro, de manera obligatoria.

Se obtiene de esta resolución un laudo arbitral, mismo que es vinculante para ambas partes en cuestiones de su cumplimiento.

Es utilizado comúnmente como un mecanismo “Ad hoc”, pudiéndose identificar de manera voluntaria los árbitros o bien una junta de árbitros para el manejo y resolución de conflictos particulares. (Se le denomina junta de árbitros cuando se incluyen representantes de ambas partes (trabajadora y empleadora).

Se busca identificar qué árbitro o junta de árbitros son los indicados para llevar a cabo el desahogo del procedimiento y resolución de los conflictos según sea el caso.

Argumentando esta información, el arbitraje puede ser utilizado para resolver el problema que derive de una relación contractual o no contractual entre las partes, necesitando la voluntariedad de las partes para acudir a un árbitro o árbitros y que estos den una resolución que sea viable y posible para los involucrados, me parece un valor importante que las mismas partes puedan elegir al árbitro o bien árbitros que se encargarán de resolver el conflicto, de manera neutral, objetiva, rápida, confidencial e imparcial con un laudo que será obligatorio en cumplimiento para ambas partes.

En relación con esta información, Cornelio Landero nos comparte que hay modalidades en el arbitraje, tales como el arbitraje de derecho y el arbitraje de equidad:

“Se encuentra el arbitraje de derecho y el arbitraje de equidad. En el arbitraje de derecho los árbitros juzgan el supuesto adecuando el laudo al Derecho Sustantivo, mientras que en el arbitraje de equidad los árbitros pueden obrar según su leal saber y entender”. (Cornelio, E. 2014).

Además, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) nos habla de dos tipos de arbitraje, siendo voluntario y obligatorio.

Arbitraje voluntario:

“El arbitraje será voluntario cuando pueda ponerse en marcha únicamente en virtud de un acuerdo entre las partes”. (Organización Internacional del Trabajo. s.f.)

Resulta ser el arbitraje más solicitado y utilizado en la práctica, puede solicitarse en cualquier etapa del conflicto y las partes pueden intervenir en opinión para arreglar el problema. Bajo mi opinión, esto tiene sus ventajas y desventajas, ya que si se habla de un conflicto derivado de un incumplimiento contractual considero que es mejor la interpretación y propuesta de soluciones derivada de un apego al Derecho, su argumentación jurídica y razonamiento de un árbitro especializado en la materia que se necesite. Esto le daría un mayor peso jurídico al laudo, conforme a lo establecido en las leyes del área. La desventaja podrá presentarse cuando alguna de las partes se sienta menos favorecida por la resolución y laudo y al haber renunciado a su derecho de apelación debería acatarlo a medida. Otro factor que puede causar importancia para decidir si se acude a este mecanismo alternativo es el costo que conlleva, ya que normalmente los árbitros generan honorarios poco económicos, por lo tanto, si la controversia que tienen las partes es por una cantidad económica baja, posiblemente no decidan inclinarse por este Mecanismo Alternativo para solucionar su problema.

Arbitraje obligatorio:

“El arbitraje se considera obligatorio cuando un conflicto puede someterse a este procedimiento sin el acuerdo o consentimiento de todas las partes involucradas (ya sea a instancia de parte, del gobierno o de un organismo independiente), y la controversia que se ha de resolver mediante laudo arbitral obligatorio” (Organización Internacional del Trabajo. s.f.).

Esta variante puede resultar controversial ya que, por su esencia, resulta más conflictivo para las partes el aceptar llegar a un compromiso entre ellos. Si el conflicto fuese por un problema extracontractual considero que el leal saber y entender del árbitro o árbitros que se den a la tarea de atender el caso será suficiente para proponer y establecer un laudo vinculatorio justo entre los involucrados, aunque de igual forma observaría que dicha resolución sea apegada conforme a derecho y al sano procedimiento eficaz, sin vicios o agentes externos que busquen entorpecerlo.

1.8-LA JUNTA RESTAURATIVA.

Antes de comenzar a revisar su contenido en ley debemos realizar una aclaración, si bien la junta restaurativa forma parte los Mecanismos Alternativos a manera de resolución de conflictos, esta solo aplicará en la materia penal y en casos específicos. Por lo tanto, no será susceptible de aplicación para las demás materias o áreas del derecho, a diferencia de los demás mecanismos heterocompositivos.

Es turno de dar la definición de ¿Qué es la junta restaurativa?, para esto tomemos el concepto que la propia Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal nos brinda en su artículo 27, mismo que a la letra dice:

“...Artículo 27. Concepto

La junta restaurativa es el mecanismo mediante el cual la víctima u ofendido, el imputado y, en su caso, la comunidad afectada, en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, con el objeto de lograr un Acuerdo que atienda las necesidades y responsabilidades individuales y colectivas, así como la reintegración de la víctima u ofendido y del imputado a la comunidad y la recomposición del tejido social...” (Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, 2021).

Esto quiere decir que, si algún grupo de personas o comunidad necesita resolver algún problema que tengan presente podrán recurrir a una junta restaurativa y así,

de forma colectiva y mostrando igualmente una disponibilidad y entusiasmo para resolver el problema, propongan soluciones y decidan en conjunto la solución.

El concepto que nos otorga la Ley de la materia nos habla de un “Tejido social”, y de cómo la junta busca su recomposición, este tejido se puede entender como un elemento de vivencia, de pertenencia con tu colectividad vecinal, bienestar, buen trato, solidaridad y apoyo entre los habitantes de una entidad, otras características de nuestra sociedad para un sano desarrollo. Es obvio que si algo ocurre en nuestro núcleo social o bien familiar podría verse dañado un sano desarrollo y bienestar tanto individual como colectivo, por ende, es importante que las relaciones para con las demás personas e individuos de nuestra familia y colectividad sea consolidada mediante la línea del respeto, apoyo, paz y armonía entre nosotros.

La Junta Restaurativa, en esencia, busca la reintegración de la víctima u ofendido, así como el imputado hacia la comunidad que los rodee, haciéndoles valer sus derechos humanos y respetando en todo momento su dignidad como ser humano.

Aunque la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal no nos da un listado de supuestos en los cuales la Junta Restaurativa debe tener presencia, estos pueden analizarse acorde a la naturaleza u origen del acto, definiendo claramente a las partes (tanto a la víctima u ofendido como la persona que ofendió o realizó el acto), además de una participación de un número de personas de la comunidad en la que se presentó el supuesto agravio.

Algunos ejemplos pueden ser los siguientes:

- Conflictos vecinales
- Desastres que afectan la convivencia ciudadana y vecinal
- Daños en propiedad ajena
- Agresiones verbales o físicas

Algo que me pareció interesante durante la búsqueda de información para mi investigación fue lo que compartieron en su artículo el Doctor Gabriel Gorjón y la Doctora Brenda Saucedo, ellos analizan la Justicia Restaurativa desde la perspectiva vecinal, comparto un extracto de su análisis:

“La particularidad de los conflictos comunitarios consiste en que la relación vecinal es diferente a otros tipos de relaciones, ya que el rol de vecino no es de un amigo o familiar, sino más bien, se trata de una persona cuya característica común es la proximidad física con una u otras personas, con quienes la relación puede ser o no armónica. Es por ello que sus conflictos deben ser tratados de forma distinta a los de otra naturaleza, en virtud de que la proximidad física es en razón de la adjudicación, propiedad o posesión de un bien inmueble, mismo que regularmente se destina a casa habitación o negocio”. (Gorjón, G., Saucedo, V., 2018).

Si bien, el caso en concreto por el cual se busca aplicar una junta restaurativa es un acto que haya afectado a la comunidad (sea vecinal o no), la reparación del daño abarca un poco más que el solo hecho de pagarle al afectado o restaurar su menoscabo patrimonial, puede mirarse a futuro el conflicto y emplear en la Junta Restaurativa una estrategia eficaz para evitar conflictos posteriores a raíz de lo ocurrido, ya que normalmente existen resentimientos por ambas partes que no ayudan a nada el conservarlos, se busca en ella un fortalecimiento de lazos de convivencia entre la comunidad, mismos que generarán confianza y apoyo entre ellos, un mayor entendimiento y diálogo participativo y como consecuencia, se implementará una solución de conflictos oportuna para todos los involucrados.

1.9-LA CONCILIACIÓN:

La conciliación jugará un papel importante en el desarrollo y análisis de la información que estoy consultando para la elaboración de esta tesina puesto que será la piedra angular de mi investigación, ya que posteriormente nos enfocaremos más en este medio alternativo de solución de conflictos.

Para Gómez Alcántara ésta es la definición de Conciliación:

“Es el acuerdo a que llegan las partes en conflicto, por recomendación oficial o por convencimiento propio, evitándose así, todo un proceso desgastante para ambos contendientes”. (Gómez, A. 2016).

La Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal nos da un concepto de conciliación en su Artículo 25, mismo que reza lo siguiente:

“Artículo 25. Concepto.

Es el mecanismo voluntario mediante el cual los intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, proponen opciones de solución a la controversia en que se encuentren involucrados.

Además de propiciar la comunicación entre los intervinientes, el Facilitador podrá, sobre la base de criterios objetivos, presentar alternativas de solución diversas” (Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, 2021).

Es importante señalar que la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla la presencia de una conciliación previa a todo juicio, tiene su fundamento en el Art. 123 Constitucional, siendo precisos en la fracción XX. Se cita un extracto del propio Artículo a continuación:

“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”. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2022).

Por lo tanto, podemos concluir que es parte importante que las autoridades laborales (centros de conciliación tanto federal como estatal) establezcan mecanismos para resolver todo tipo de conflictos que se presenten, regidos por los principios que la antes mencionada y citada Constitución nos otorga en el Artículo 123 fracción XX párrafo quinto:

- Certeza
- Independencia
- Legalidad
- Imparcialidad

- Confiabilidad
- Eficiencia
- Objetividad
- Profesionalismo
- Transparencia
- Publicidad". (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2022).

1.10-CONFLICTO EN LA APLICACIÓN DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

En cuanto a la aplicación de los Mecanismos Alternativos estos se pueden solicitar de forma verbal o en escrito, o, recurriendo a la autoridad competente. Ahora bien, si es una persona física ésta podrá hacerlo por voluntad propia y si fuese una persona moral ésta deberá ser mediante conducto de su representante legal o apoderado.

Básicamente esta solicitud de aplicación contendrá la voluntariedad y conformidad de la o las personas que lo soliciten para participar en el mecanismo elegido, con las reglas y lineamientos que la legislatura o materia aplicable mencionen. Deberá también ir acompañada de los generales del solicitante, así como la información necesaria para la localización de las personas que serán requeridas para las sesiones del mecanismo. Como podemos percatarnos, al parecer es sencillo acudir a un mecanismo alternativo, pero ¿Cuál es el conflicto al solicitarlo y aplicarlo?, ¿Qué problemas podemos encontrar en su aplicación?

Podemos mencionar que al ser una forma diferente de resolución de conflictos tradicional se caracterizan por llevar a cabo procesos expeditos y económicos, participando según qué caso o según qué mecanismo escogido un tercero ajeno al conflicto, mismo que aporta soluciones y auxilio a las partes para poder llegar a un acuerdo que resulte benéfico para todos los intervinientes, podemos concretar que esa es la finalidad de todo mecanismo alternativo.

El conflicto en su aplicación se podría presentar desde el escoger el mecanismo correcto, o bien que los intervinientes se pongan de acuerdo para apegarse a la

estructura del procedimiento a desahogar. Si bien son considerados “menos formales” que un procedimiento judicial, los mecanismos cuentan también con principios y con procesos que deben respetarse para desarrollarlos como está establecido en la legislatura aplicable de cada materia. Al estar la opción de que las personas puedan representarse personalmente sin necesidad de contar con un experto en la materia y solo apearse a su leal saber y entender para buscar extinguir el problema, normalmente no se maneja bien el impulso y las emociones para poder negociar o mediar correctamente, ya que, de alguna manera, los mecanismos permiten intervenir de forma más directa a las partes, a menos que exista un tercero que turne el uso de la palabra y tiempos para poder desarrollar la sesión sin que se salga de control por los conflictos que los llevaron a estar ahí.

Desde la perspectiva económica o adquisitiva, a mi parecer, también encontramos conflicto, ya que si una persona cuenta con un poder adquisitivo y monetario mayor que la otra puede buscar asesoría personalizada que le aconseje como negociar o cómo manejar el conflicto, qué técnicas ocupar o qué ventajas puede tener en el desahogo del mecanismo a manera que esta persona resulte beneficiada, ya sea mediante técnicas de negociación o consejos que un experto al que se le pagó su asesoría pueda darle.

En materia laboral a raíz de la reforma, como bien será analizada en el próximo capítulo, es necesario agotar una instancia previa a juicio, siendo la instancia conciliatoria (aquí podemos encontrar la vinculación directa con los mecanismos alternativos, pidiendo una conciliación forzosa previa, salvo casos en concreto que serán mencionados más adelante), esto nos da a entender que los mecanismos van tomando presencia importante a manera de sustitución de un procedimiento ordinario para las personas y sus conflictos, con el fin de que se resuelva más rápido el conflicto laboral que pudieran tener.

Esta labor conciliatoria va vinculada también con el acceso a la justicia administrativa, contemplando que mediante el desarrollo del mecanismo alternativo de solución de controversias laborales se podrán obtener acuerdos entre el trabajador y el patrón sin que sea necesario tramitar juicio alguno.

SEGUNDO CAPÍTULO:

LOS MASC COMO MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN DIVERSAS MATERIAS.

2- ¿CÓMO SE REALIZA UNA NEGOCIACIÓN?

El proceso de una negociación puede ser diferente, acorde al conflicto de intereses o la naturaleza de la negociación, comúnmente se establecen ciertos pasos para llevar a cabo una negociación exitosa y que, a mi parecer, resultan la clave de sentirse victorioso con una negociación:

- “Fase I. El conflicto de intereses.
- Fase II. La definición de la zona de negociación y el tipo de negociación.
- Fase III. Establecer los objetivos de la negociación.
- Fase IV. El proceso de Negociación.
- Fase V. El cierre de la negociación”. (Rivas, L. 2010).

Ahora, analicemos dichas fases:

1. El conflicto de intereses es el choque que una persona tiene con otra acorde a los intereses propios, al ir ambas en sentidos opuestos es normal presentar un enojo o molestia por no compartir el mismo camino, o el percatarnos que la otra parte no coincide con nuestro pensar y razonamiento de las cosas y los hechos.
2. Se exponen los tipos de negociación; siendo integradoras (beneficios para ambas partes) o distributivas (lo que una parte gana la otra lo pierde), en cuanto a la definición de la zona de negociación hace énfasis en posiciones más o menos favorables para desempeñar y llevar a cabo la negociación.
3. Los objetivos de la negociación es expresar qué es lo que se busca con ésta y cuáles son los objetivos ya sea principales o específicos que la otra parte desea sean cubiertos en la resolución o propuesta de la negociación o bien los objetivos que tú esperas como negociador que resulten mejores a tu parecer.

4. El proceso es el principio y fin de la negociación, es conducirla a buen puerto, con argumentos sólidos, premeditados, estudiados, analizados y difíciles de rebatir, para así obtener el resultado planeado y deseado por las partes o bien por la parte que lo analizó de mejor manera.
5. El cierre de la negociación normalmente es plasmado en un documento que comúnmente se le conoce como acuerdo, mismo que busca ser justo para ambas partes, aunque en la práctica se pueden presentar distintos escenarios en los que no sea del todo justo en comparativa de una parte con la otra, aquí sin duda alguna puede demostrarse quién de los negociadores tiene más experiencia y conocimiento del arte de negociar que la otra, ya que como se comentará en seguida, hay diferentes escenarios finales.

Ahora bien, en el resultado de dicha negociación podemos encontrar varios escenarios y consecuencias que éstos atraerán, siempre buscando que el resultado y consecuencias sean favorables para ambas partes, para así evitar un nuevo conflicto a posteriori con el mismo motivo ya tratado o un enojo de alguno de los intervinientes que ocasione que no quieran llegar a un acuerdo, ya sea en ese momento o bien futuro.

En cuestión de escenarios, podemos identificar tres resultados comúnmente posibles:

1. Perder-perder.
2. Ganar-perder.
3. Ganar-ganar.

Partamos de estos escenarios e interpretemos, el perder-perder es el resultado de que ambas partes no puedan poderse de acuerdo en nada para resolver el conflicto, así obviamente no obtendrían el resultado que esperaban, lo que deja puerta abierta a que el conflicto pudiera escalar a un procedimiento judicial, amenazas, inclusive agresión ya sea física, mental, entre otros supuestos que no benefician en absoluto a las partes. Podría dar resultado a una consecuencia disfuncional para los involucrados como tensión, actitud hostil, poca comunicación, poca claridad y disposición para arreglar en un futuro próximo la controversia.

El ganar-perder ejemplifica cuando alguna de las partes sí alcanza a satisfacer sus objetivos buscados en la negociación, pero la otra parte no comparte el mismo testimonio, ya que ésta última no logra obtener lo buscado. De igual forma existe una posibilidad de que el conflicto continúe a posteriori.

Y, por último, en el ganar-ganar ambas partes logran satisfacer los menoscabos y estar de acuerdo de forma ideal para arreglar el problema. De este escenario se obtendría una consecuencia favorable para todos los involucrados, claro está, siempre que se lleve a cabo el acuerdo y lo pactado se cumpla.

2.2- ¿CÓMO SE REALIZA UNA MEDIACIÓN?

La Ley del Centro Estatal de Mediación del Estado de Puebla en su Artículo 6 nos pone a disposición los principios con los cuales se desarrollará el Procedimiento de Mediación en nuestro estado, si bien son parecidos a los principios que la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal describe en su Artículo 4, encontramos unos cuantos que se agregan al desahogo del Procedimiento, siendo los siguientes:

“Artículo 6

El Procedimiento de Mediación se desarrollará bajo los principios siguientes:

- I. Voluntariedad. La participación en la mediación está basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a los lineamientos establecidos para la Mediación, misma que debe de ser por propia decisión y no obligatoria;
- II. Legalidad. Son materia de este procedimiento los conflictos derivados de los derechos que se encuentren dentro de la libre disposición de los mediados y que puedan ser objeto de ser convenidos;
- III. Confidencialidad. Lo tratado en la mediación no podrá ser divulgado por el Mediador, excepto por el consentimiento de los participantes o involucrados. Las actuaciones que se practiquen en este procedimiento, incluyendo los testimonios o confesiones expresadas por los mediados no tendrán valor probatorio, ni incidirán en los juicios que sigan en los

Tribunales, salvo los acuerdos adoptados, mismos que se plasmarán por escrito con todas las formalidades de ley;

- IV. Flexibilidad. La Sesión de Mediación prescindirá de toda forma para poder responder a las necesidades de los mediados;
- V. Neutralidad. El Mediador deberá mantener una postura y mentalidad objetiva para no establecer juicio o postura respecto al conflicto que expongan los mediados;
- VI. Imparcialidad. El Mediador deberá actuar libre de favoritismos, inclinaciones, prejuicios, tratando a los mediados con absoluta objetividad, sin hacer diferencia alguna de los asuntos en términos de la presente Ley;
- VII. Equidad. El Mediador deber procurar que el acuerdo al que lleguen los mediados satisfaga sus pretensiones de manera justa, prevaleciendo en la mediación condiciones de igualdad y equilibrio entre los derechos, intereses y necesidades de los participantes, sin afectar cualquiera de ellos respecto de los mediados, de terceros o de la sociedad;
- VIII. Honestidad. Los mediados deberán conducirse con la verdad a fin de que los acuerdos que se suscriban sean cumplidos en su totalidad;
- IX. Consentimiento Informado. El Mediador explicará a los mediados los principios, naturaleza, alcances, derechos y obligaciones que deben prevalecer en el Procedimiento de Mediación; y
- X. Gratuidad. La tramitación de la mediación, no genera gasto, costo o dádiva alguna; asimismo, las condiciones personales de índole económico no podrán coartar el derecho de los interesados para el acceso al Procedimiento de Mediación”. (Ley del Centro Estatal de Mediación del Estado de Puebla, 2021).

A continuación, les comparto un cuadro comparativo que realicé con los principios que establecen los ordenamientos anteriormente citados (Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal y la Ley del Centro Estatal de Mediación del Estado de Puebla) para un mejor entendimiento,

manejo de información, claridad e interpretación de los recursos y datos encontrados:

Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, Art. 4.	Ley del Centro Estatal de Mediación del Estado de Puebla, Art. 6.
Voluntariedad.	Voluntariedad.
Información.	Legalidad.
Confidencialidad.	Confidencialidad.
Flexibilidad y simplicidad.	Flexibilidad.
Imparcialidad.	Neutralidad.
Equidad.	Imparcialidad.
Honestidad.	Equidad.
	Consentimiento Informado.
	Gratuidad.
	Honestidad.

El procedimiento de mediación que se mencionará a continuación es extraído de nuestra Ley del Centro Estatal de Mediación del Estado de Puebla, mismo que viene establecido en el Capítulo V:

1. “Se inicia con el procedimiento de mediación mediante dos supuestos:
 - A petición de la parte interesada de forma oral, requisitando un formulario, o
 - A solicitud de la autoridad jurisdiccional competente.
2. Una vez iniciado el procedimiento de mediación, el usuario deberá constituirse en el domicilio del invitado, en su trabajo o en cualquier lugar donde pudiera encontrarlo para invitarlo a asistir a la Mediación, con el fin de darle solución a la controversia que tienen. La Ley le permite al usuario darle aviso al invitado mediante vía telefónica, mensajería, por correo o por cualquier otro medio de comunicación.
3. Una vez realizada la invitación y llegando el día y hora, el usuario e invitado deberán acudir al Centro de Mediación para realizar la sesión, en ese

momento se señala un Mediador en turno, mismo que dará apertura a la sesión, desempeñando lo siguiente:

- Una sesión introductoria que contendrá la presentación del Mediador, les explicará a los involucrados los principios rectores, las reglas para un sano desarrollo de la sesión y los alcances que tendrá la mediación.
 - La conminación a los mediados para la exposición del conflicto, y
 - El desahogo de la sesión de mediación.
4. El Mediador podrá convocar cuantas sesiones crea necesarias para cumplir con lo previsto en la Ley y su Reglamento, dependiendo de los avances que éste perciba en las sesiones con los mediados. Es importante que dichos mediados estén presentes en todas las sesiones que les sean convocados, además, si el Mediador considera que es lo mejor para el desahogo de la sesión, podrá separar a los mediados para dialogar individualmente con cada uno. Posteriormente, si el Mediador considera que ya hizo uso de sus conocimientos y de las herramientas que puede ocupar para conseguir que las partes puedan obtener una solución al problema y no la consiguiere, bajo autorización del director del centro, podrá dar por concluido el Procedimiento de Mediación, siendo resultado de darlo por concluido la expedición de la constancia respectiva.
 5. Los Mediadores del Centro podrán ser auxiliados por un Co-mediador, si consideran que el caso es complejo y necesitan asistencia para desarrollarlo de la mejor manera posible.
 6. Durante el desarrollo de las sesiones los Mediadores podrán solicitar, recibir y consultar documentos que para acreditar la personalidad y del acto a convenir sean necesarios, siempre y cuando los mismos sean de utilidad para resolver el conflicto, teniendo únicamente el carácter de herramientas de consulta a beneficio de la sesión.
 7. El Trámite de mediación puede concluir de las siguientes maneras:
 - I. Por la firma del acta de acuerdo o convenio;
 - II. Por la decisión de las partes (los mediados);
 - III. Por inasistencia de alguno de los mediados sin causa justificada;

- IV. Por la negativa de los mediados o de alguno de ellos a suscribir y obligarse a cumplir el acta de acuerdo o convenio; y
- V. Por decisión del Mediador, en los casos establecidos en el Reglamento”. (Ley del Centro Estatal de Mediación del Estado de Puebla, 2021).

¿Cuáles son esos supuestos que establece el Reglamento en cuestión?, son los siguientes:

El reglamento nos menciona lo siguiente en su Artículo 40:

“Artículo 40.

Cuando alguno de los mediados no esté conforme con la designación del Mediador que por turno les brinda el servicio, podrá solicitar al Director del Centro le sea asignado otro Mediador. El ejercicio de este derecho solo podrá utilizarse una vez por cada uno de los mediados y de persistir la situación, se dará por concluido el Procedimiento de Mediación”. (Reglamento Interior del Centro Estatal de Mediación, 2016).

Esto quiere decir que, los mediados pueden solicitar por única ocasión cada uno el cambio de Mediador para sus sesiones, bajo petición previa dirigida al Director. Si desean volver a cambiar de Mediador una segunda ocasión será causal para dar por concluida la sesión de mediación. Interpretando lo que establece este artículo del reglamento, podemos suponer que a veces en la práctica los mediados se sienten desfavorecidos cuando notan que el desarrollo de la sesión no va inclinada a sus pretensiones, de ahí podemos inferir que buscan cambiar de Mediador para que éste nuevo desahogue la sesión a su conveniencia.

Como podemos darnos cuenta, el procedimiento y trabajo de esta tercera persona que intervendrá en el medio alternativo resultará muy importante, ya que el trabajo del mediador es mantenerse de manera objetiva, neutral e imparcial para beneficio de ambos, dándoles a entender a los mediados que el estar cambiando de Mediador no solucionará nada, más bien, lo que solucionará su conflicto es la previa disposición que ellos tengan y voluntad para firmar el acta de acuerdo o convenio

que les resulte benéfico a los dos. Por ende, es importante que se lleve a cabo el procedimiento de forma correcta, clara, sin favoritismos, y teniendo una finalidad conjunta para poder firmar el acuerdo o convenio que hayan considerado sea el mejor para resolver su problemática, siempre y cuando hayan asistido obviamente y se hayan brindado mutuamente la disponibilidad y voluntad de arreglar el problema y darlo por cerrado.

2.3- ¿CÓMO SE REALIZA UNA JUNTA RESTAURATIVA?

Recordemos que en las juntas restaurativas además de las personas que son consideradas víctimas y los imputados interviene otra parte importante que resulta ser la comunidad, pudiéndose iniciar dicha junta por la naturaleza de los hechos o bien por el número de involucrados en el hecho.

1. “El facilitador que esté a cargo de la junta realizará sesiones preparatorias con cada uno de los involucrados a quienes les explicará en qué consiste este mecanismo alternativo, sus alcances y reglas, además de explicar la metodología aplicable al caso y se hará cargo de despejar cualquier duda que pudiera existir en el momento.
2. Después, el facilitador deberá identificar la naturaleza del conflicto y las necesidades de los intervinientes además de los puntos de vista y/o perspectivas. Una labor importante del facilitador es verificar y evaluar la disposición de las partes para llevar a cabo este mecanismo, ya que si percata que no se ven muy convencidos los partícipes éste debería hacerles notar las ventajas de medio alterno escogido.
3. Conforme al análisis del facilitador éste determinará si la junta restaurativa puede llevarse a cabo en una reunión conjunta con todos los demás intervinientes y, a su vez, indicará las condiciones y forma en que se desarrollará dicha reunión, en la que les presentará una perspectiva general del caso, es una especie de resumen en el que también vendrá inmerso el motivo principal o bien propósito de la sesión.

4. Posterior a ello se llevará a cabo la fase de preguntas ya establecidas en un protocolo previo, éstas serán dirigidas primero hacia el imputado y a posteriori a la víctima y/u ofendido, posteriormente desahogará las preguntas con los intervinientes afectados para concluir con los miembros de la comunidad que estén presentes y participando en la sesión restaurativa.
5. Después de esta etapa de la sesión será trabajo del facilitador analizar las respuestas e idear una posible solución al daño ocasionado, para así quedar finiquitado el conflicto y quedar a entera satisfacción de los intervinientes resuelto el caso. El facilitador le dará el uso de la palabra al imputado para dialogar y manifestar lo que llevará a cabo para reparar el daño, así como los compromisos, pasos, o bien el camino que deberá seguir y/o adoptará para con los intervinientes con el fin de extinguir dicho daño.
6. Si los intervinientes lo consideran óptimo y conforme a las propuestas acatadas, deberán aceptar el resultado de la sesión restaurativa. El facilitador deberá cerrar la sesión, realizar el acuerdo reparatorio y registrarlo para pasarlo a la firma entre las partes.
7. Para finalizar, el alcance de la reparación derivado de la junta restaurativa podrá comprender lo siguiente:
 - El reconocimiento de responsabilidad y la formulación de una disculpa a la víctima u ofendido, pudiendo hacerse de manera pública o privada, todo esto conforme a lo establecido en el acuerdo alcanzado por los intervinientes. (Esto es claramente una aceptación por parte del imputado de que su conducta tuvo un resultado negativo y causó un daño).
 - El compromiso de no volver a repetir la conducta que originó la controversia además de establecer condiciones para el tratamiento de dicha conducta, ya sea mediante programas designados de ayuda y atención (tratamiento de enfermedades, adicciones, etc.).
 - El plan de restitución que puede ser económico o en especie, ya sea para reparar o reemplazar algún bien, la realización u omisión de una conducta determinada, pueden presentarse también los servicios a la comunidad o de cualquier otra forma lícita que haya solicitado la víctima u ofendido, siendo

acordada por cada uno de los intervinientes en el transcurso de la sesión restaurativa”. (Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, 2021).

Como podemos percatarnos, lo primero que debemos mencionar es que se debe identificar de manera precisa la naturaleza de los hechos y las circunstancias que orillaron a la controversia, así como los principios que se verán reflejados en el procedimiento de la junta restaurativa, los alcances y consecuencias para posteriormente desahogar en conjunto el mecanismo alternativo, formular las preguntas a todos los miembros y encontrar una posible solución tanto para la víctima como para la comunidad afectada y al finar acatar el resultado y la posible solución. Ya sólo se deberá de darle seguimiento para que lo obtenido y señalado como plan de restitución se realice en verdad, pudiendo ser en aspecto monetario o bien con servicios a la comunidad o trabajo en beneficio de la comunidad afectada.

2.4- CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.

A raíz de la reforma de 2019 se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, siendo un organismo descentralizado en el cual se llevarán los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional. Se encarga de vigilar que los derechos sindicales sean respetados además de los intereses colectivos de los trabajadores, mediante procesos y procedimientos democráticos y libres. También son los responsables de la conciliación en conflictos individuales y colectivos de trabajo de competencia federal.

Un par de objetivos que el Centro tiene en mediano plazo son los siguientes:

“1. Establecer la conciliación como mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores del mundo del trabajo.

2. Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva mediante procesos democráticos basados en el voto

personal, libre, directo y secreto”. (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. s.f.).

Se puede establecer lo siguiente: es un organismo que velará por el buen desempeño y eficacia de nuestro mecanismo alternativo aplicable (la conciliación), busca llegar a tener acuerdos justos y garantizar que estos se cumplan, se apoyará de herramientas y total respeto a los derechos laborales que necesite apegarse el proceso.

Algunas de sus principales funciones son las siguientes:

- “Realizar la función de conciliación en materia federal.
- Verificar el procedimiento de elección de dirigencias sindicales.
- Emitir la Constancia de Representatividad y llevar a cabo el procedimiento de consulta en caso de que dos o más sindicatos la soliciten.
- Verificar que el contenido de los contratos colectivos o convenios de revisión que se registren sean aprobados por las y los trabajadores mediante consulta.
- Verificar las consultas para la legitimación de contratos colectivos existentes.
- Emitir tomas de notas.
- Llevar un registro de los sindicatos a nivel nacional, así como de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
- Publicar los sindicatos y contratos colectivos existentes.
- Realizar procedimientos especiales para la titularidad de contratos colectivos”. (Dirección de Concertación y Capacitación Laboral.2019).

La propia Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral contiene lo siguiente:

“Artículo 5. El Centro tiene por objeto sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y los patrones, en asuntos individuales y colectivos del orden federal, conforme lo establecido por los párrafos segundo y tercero de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución y los artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo.

Además, será competente para registrar, a nivel nacional, todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, y las organizaciones sindicales, así como todos los procedimientos administrativos relacionados” (Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.2020).

Como podemos percatarlos, la reforma abarcó varias disposiciones para una mejor observancia de la ley y procedimientos a nivel federal, para así promover y consolidar un nuevo modelo sindical y laboral, figuras como el Centro Federal se crearon para mejorar la observancia en materia laboral y contractual con las relaciones entre trabajadores y patrones, ya sea individual o colectivamente hablando. Desprendido de esto, ¿Cuáles temas son de competencia federal?, esta diversidad de temas se encuentra en el Art. 123 apartado a, fracción XXXI, siendo los siguientes:

“a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil;
2. Eléctrica
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas

1. Aquellas que sean administradas de forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;
2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;

4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y
5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente”. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2022).

Aquí debemos diferenciar dos aspectos, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es el organismo que se responsabilizará de la conciliación de asuntos únicamente federales, mismos que vimos con anterioridad, mientras que los centros de conciliación de cada entidad federativa harán lo propio en asuntos que competan al fuero local, revisemos cómo se desarrolla en el estado de Puebla.

2.5- CENTRO DE CONCILIACIÓN LOCAL DEL ESTADO DE PUEBLA.

Recordemos que el 24 de febrero del 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto que reformaba en materia de impartición de justicia laboral, siendo los artículos 107 y 123 Constitucionales los reformados. Estas modificaciones a los artículos mencionados con antelación van enfocados a incrementar la efectividad en cuanto a la impartición de justicia en materia laboral, implementando a los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, siendo específicos la etapa de conciliación prejudicial.

Es objetivo de los mecanismos alternativos lograr la resolución del conflicto en cuestión y así agilizar el proceso, evitando juicios prolongados, entre otros beneficios ya mencionados en capítulos anteriores.

El Art. 1 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla nos da una definición de dicho organismo, siendo la siguiente:

“Artículo 1. El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Estatal, especializado e imparcial, con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, sectorizado a la

Secretaría de Trabajo”. (Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla. 2021).

Ahora bien, a raíz de la investigación pudimos encontrar que el Centro de Conciliación Laboral tendrá como objeto lo siguiente:

“Otorgar el servicio de conciliación en materia laboral para la resolución de los conflictos entre trabajadores y empleadores de jurisdicción local ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para ello; contribuyendo a mejorar el bienestar general de las personas, generando sinergia con el Gobierno Estatal y Federal para que a su vez se contribuya con los objetivos que propicien el desarrollo en materia laboral”. (Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.2019).

Hay un cúmulo de funciones que el Centro pone a disposición de los solicitantes, considerando de las más importantes las siguientes:

- Otorgar el servicio público de conciliación laboral en conflictos de jurisdicción local;
- Otorgar el servicio de asesoría jurídica gratuita en materia laboral, previo al procedimiento ante los tribunales judiciales;
- Celebrar convenios en materia de conciliación laboral entre las personas en conflicto y en su caso llevar a cabo los trámites conducentes para su ratificación;
- Expedir copia certificada de los convenios laborales y demás documentos que obren en los archivos de este Centro de Conciliación. (Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.2019).

Si bien, el procedimiento de Conciliación Prejudicial puede ser una herramienta que agilice la resolución del conflicto, éste no siempre puede ser llevado a cabo ya que tiene sus excepciones en ciertos temas, siendo los mencionados en el Artículo 685 ter de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, mismo que dice lo siguiente:

“Artículo 685 ter. - Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

- I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;
- II. Designación de beneficiarios por muerte;
- III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;
- IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:
 - a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;
 - b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y
 - c) Trabajo infantil.Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;
- V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley; y
- VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación”. (Ley Federal del Trabajo. 2022).

Considero que es importante precisar que si nos encontramos en alguno de los supuestos anteriores no habrá la necesidad de buscar una conciliación prejudicial, podemos irnos directo al procedimiento ante los tribunales laborales, mismos que tendrán como objetivo hacer los juicios laborales más rápidos junto con la presencia de expertos (Jueces) que tendrán una mejor capacitación y conocimiento de la aplicación de la ley para así emitir sentencias más justas.

2.6- ¿CÓMO SE REALIZA UNA CONCILIACIÓN LABORAL?

Recordemos que la celebración de la etapa de conciliación prejudicial resulta obligatoria salvo casos mencionados en la parte anterior (lo contenido en el Art. 685 ter de la Ley Federal del Trabajo). Ya que es necesario agotar esa etapa antes de

acudir ante los tribunales laborales. Bajo este contexto podemos citar una tesis jurisprudencial que ejemplifica muy bien esta instancia:

“CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. ES OBLIGATORIA LA CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA PARA LAS PARTES DE MANERA PREVIA AL INICIO DEL JUICIO LABORAL, CON LAS EXCEPCIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY, Y ESTA ETAPA ES DIVERSA A LA CONCILIACIÓN EN JUICIO –INTRAJUDICIAL– (REFORMA LABORAL DE 1 DE MAYO DE 2019).

Hechos: El quejoso reclamó la omisión del Centro de Conciliación de fijar fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación. El Juez de Distrito desechó la demanda, al considerar que no había transcurrido el plazo de 45 días jurisprudencialmente establecido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que se fijara fecha para la referida audiencia.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la celebración de la etapa conciliatoria prejudicial es obligatoria, con las excepciones establecidas en la ley, toda vez que esa etapa de conciliación debe desahogarse antes de acudir a los tribunales laborales, como un mecanismo de justicia alternativa a cargo de un conciliador profesional, para que las partes arriben a una solución autocompositiva del conflicto laboral, por lo que no debe confundirse con la conciliación en juicio que está en todo tiempo disponible y a cargo del Juez laboral.

Justificación: El artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafos segundo y tercero, de la Constitución General de la República, establece que antes de acudir a los tribunales laborales los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente, así como que la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Lo anterior, pues el objetivo de la etapa inicial de conciliación prejudicial es que se ejerza una función conciliatoria real, a cargo de un conciliador profesional para lograr solucionar a través de la justicia alternativa el conflicto laboral, por lo que es evidente la trascendencia de agotar la conciliación prejudicial que por mandato constitucional es obligatoria; incluso, en la normativa secundaria se establecen las sanciones tanto para el trabajador como para el patrón en caso de no acudir a dicha

audiencia conciliatoria. Así, en los artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo, se dispone la instancia conciliatoria obligatoria antes de acudir a los Tribunales Laborales, a la cual deben asistir los trabajadores y patrones y está a cargo de los Centros de Conciliación, esto es, se trata de una conciliación prejudicial que es diferente de la conciliación intrajudicial, la cual es optativa en cualquier etapa del juicio y a cargo del Juez laboral que conoce del procedimiento, ya que conforme al último párrafo del artículo 873-K de la citada legislación, en todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO”. (Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.2022).

Resaltando la información que nos transmite esta tesis aislada, podemos referenciar que, además de el proceso conciliatorio prejudicial es diferente al que la conciliación intrajudicial hace referencia. Se diferencian principalmente porque en una se deberá agotar en instancia previa a un procedimiento de juicio tradicional (conciliación prejudicial) y la otra puede optarse en cualquier etapa del juicio (conciliación intrajudicial), dando a entender que el trabajador si bien, no concilió de manera previa con el patrón e inició un procedimiento podrá optar por el mecanismo alternativo hasta antes de una sentencia, ya que la esencia del Art. 873-k en su última parte nos comprueba que la conciliación se buscará implementar de forma eficiente y privilegiada para buscar resolver el conflicto en que se encuentren.

“Art. 873-K último párrafo

Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto”. (Ley Federal del Trabajo. 2022).

Como podemos darnos cuenta, la propia ley nos da la opción de usar este mecanismo alternativo, si se puede considerar, hasta dos veces, una de manera prejudicial y aunque no concilies en ese momento, si inicias un procedimiento ante los tribunales puedes optar por ella hasta antes de emitir sentencia, prácticamente en cualquier etapa del juicio, sin duda como bien lo menciona el último párrafo del artículo antes citado, es un fomento totalmente marcado para que los miembros del juicio puedan escoger mejor resolver su problema mediante la conciliación.

Ahora bien, el procedimiento de conciliación prejudicial se encuentra establecido en el Artículo 684-D de la Ley Federal del Trabajo, se presenta a continuación la serie de pasos que establece dicho artículo de manera resumida para un entendimiento más claro:

1. Se iniciará con la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local, firmada por el solicitante y acompañada dicha solicitud con una identificación oficial, si es una persona moral o un sindicato será suscrito por su representante legal.
2. Los Centros de Conciliación podrán recibir dichas solicitudes por comparecencia personal de los interesados, por escrito firmado o bien por vía electrónica mediante el sistema implementado por parte de los Centros.
3. Los Centros buscarán ayudar a los interesados otorgándoles asesoría jurídica gratuita sobre sus derechos y prescripción de los mismos, además de informarles acerca del procedimiento de conciliación para solucionar su conflicto laboral.
4. En el momento en que se recibe la solicitud, la autoridad conciliatoria dicta día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación en un plazo no mayor a 15 días siguientes de recibida su solicitud. Existe un citatorio y éste será notificado personalmente al patrón cuando menos cinco días antes de la Audiencia, a su vez se le apercibe de que, en caso de no comparecer ya sea él o algún representante legal o persona con facultades suficientes para hacerlo, se le impondrá una multa de entre 50 y 100 veces la UMA

(Unidad de Medida y Actualización) y se declarará como inconforme con todo arreglo conciliatorio.

5. Al recibir la solicitud, la autoridad conciliatoria le asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, éste mismo es creado para una buena comunicación en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial, posteriormente se le designará al interesado y a la solicitud un turno en la sala de conciliación. Si la autoridad conciliadora que recibe la solicitud resulta no ser competente ésta misma deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía correo electrónico en un plazo no mayor a veinticuatro horas siguientes de recibida su solicitud, posteriormente el Centro de Conciliación competente le notificará al interesado acudir a ella para continuar con el procedimiento.
6. Si la solicitud es presentada por ambas partes de forma presencial, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato la fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de un plazo máximo de cinco días contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que pueda celebrarse en ese momento.
7. El trabajador que solicitó la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia de conciliación, puede ir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a esta como apoderado, ya que es una etapa conciliatoria (prejudicial) y no un juicio. Aunque eso no limita que el trabajador pueda ser asistido por un abogado o procurador de la defensa del trabajo. Y en cuanto al patrón, puede presentarse personalmente él o algún apoderado o representante legal con facultades suficientes.
8. Al acudir ambas partes la Autoridad Conciliadora les requerirá identificarse con cualquier documento oficial, además de verificar si el representante del patrón (en caso de no presentarse él personalmente) está debidamente facultado para representarse y obligarse por la parte patronal. Se le asignará también a la parte citada un buzón electrónico para recibir notificaciones. Posteriormente formulará una propuesta de contenidos y alcances de un acuerdo conciliatorio, planteando opciones justas de solución al conflicto

para así dar por terminada la controversia. Si ambas partes están de acuerdo se celebrará un convenio por escrito que se ratificará en ese mismo acto, entregándose copia autorizada de éste. De no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá una constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria (constancia de no conciliación). Aunque, las partes de común acuerdo podrán solicitar que se fije una nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes.

9. Cuando alguna de las partes o bien ambas no comparezcan a la audiencia conciliatoria por causas justificadas a pesar de estar debidamente notificadas, se designará y señalará una nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que se desahogará dentro de los cinco días siguientes, si una parte sí acudió ésta será notificada al momento, la otra parte será notificada mediante el boletín del Centro de Conciliación y, en su caso, mediante el buzón electrónico.
10. Si en el supuesto de que sólo comparezca el solicitante a la audiencia de conciliación previa, la autoridad conciliadora le emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria (constancia de no conciliación). Si es el citado el único que comparece se archivará el expediente creado por falta de interés del solicitante. En ambos casos se reanudan los plazos de prescripción a partir del día siguiente de desahogada la audiencia, salvaguardándole los derechos del trabajador para más adelante solicitar nuevamente la conciliación.
11. Si el notificador no logró notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, pese a haberlo intentado, la Autoridad Conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá la constancia de no conciliación, dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para iniciar y promover juicio ante el Tribunal competente.
12. Se llevará a cabo el procedimiento de conciliación con un representante o apoderado de la parte citada (patronal) cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u actos de violencia contemplados por la ley, para así evitar que estén reunidas en el

mismo espacio la víctima y la persona y/o personas a quienes se les atribuyen estos actos de violencia.

13. En el momento en que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación se adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes involucradas podrá solicitar su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta ley, ante el tribunal competente, y al celebrar el convenio, las Autoridades Conciliadoras entregarán copia certificada del mismo para cada una de las partes involucradas además de que se les entregará una copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio.

Es importante mencionar que, la Autoridad Conciliadora será responsable de que el convenio obtenido en la audiencia cumpla con los requisitos y prestaciones que la Ley le establece. Si las partes dan cumplimiento al convenio que celebraron, la autoridad certificará dicha circunstancia dando fe de que el trabajador recibe de forma completa y acorde a lo pactado en el convenio por parte del patrón. (Ley Federal del Trabajo. 2022).

Otra interpretación del convenio que resulta del procedimiento de conciliación prejudicial viene establecida en el Artículo 33 segundo párrafo, de la misma Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra menciona lo siguiente:

“Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”. (Ley Federal del Trabajo. 2022).

Por lo tanto, en mi opinión, se podría definir como convenio laboral el que celebran ambas partes (trabajador o trabajadores y el patrón) en una audiencia, con la finalidad de arreglar el problema y así dar por terminado el conflicto.

Este procedimiento de ejecución buscará que la resolución se cumpla si se encuentra en un estado de incumplimiento, por citar algunos supuestos se presentan los siguientes:

- “Sentencias dictadas por los tribunales laborales
- Laudos arbitrales
- Resoluciones en los conflictos de naturaleza económica
- Convenios celebrados ante los Centros de Conciliación” (Ley Federal del Trabajo. 2022).

El cumplimiento de este convenio tendría un carácter obligatorio para la parte patronal y el trabajador y/o trabajadores involucrados y deberán cumplirse las sentencias dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación, recalcando que en caso de incumplimiento de alguna de las partes el juez laboral podría procurar que se cumpla lo convenido, señalando que, dicha acción para solicitar la ejecución de las sentencias prescribe en dos años acorde a lo establecido en el Artículo 519 de la ya mencionada Ley Federal de Trabajo.

“Artículo 519.- Prescriben en dos años:

III. Las acciones para solicitar la ejecución de sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste”. (Ley Federal del Trabajo.2022).

Un aspecto que me parece importante mencionar es que dicho procedimiento conciliatorio prejudicial que se presentó con antelación deberá desahogarse en un plazo menor a cuarenta y cinco días naturales, prácticamente mes y medio al ser contados de manera natural los días (contando sábados y domingos). Sin duda alguna es muy atractivo para ambas partes el buscar conciliar mediante esta etapa ya que ambos podrían agilizar el procedimiento, por consecuencia perder menos tiempo en problemas legales y poder reintegrarse a sus actividades diarias sin mayor intervención de estar acudiendo a los tribunales, además de otras ventajas económicas al no generar costo alguno puesto que todo procedimiento conciliatorio y asesorías legales por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Centros de Conciliación locales y la Procuraduría Federal de la Defensa del

Trabajo son sin costo alguno para los interesados en acudir a desahogar la etapa conciliatoria acorde a la competencia de estos organismos.

El marco normativo puede variar dependiendo del estado en que se encuentre quien quiera solicitar dicho medio alternativo, en el ámbito federal podemos contemplar dos normativas:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.

Para el Estado Libre y Soberano de Puebla intervienen además de las mencionadas con anterioridad estas normativas:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Programa Institucional del CCLEP (Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla).
- Reglamento Interior del centro de Conciliación Laboral.
- Código de Conducta del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.
- Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.
- Decreto de Creación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

TERCER CAPÍTULO:

ANÁLISIS A LA CONCILIACIÓN LABORAL A RAÍZ DE LA REFORMA DEL 01 DE MAYO DE 2019

3.- ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL.

Como nos hemos percatado anteriormente, la conciliación es un mecanismo que ha tomado fuerza últimamente en nuestro país, ya que presenta una idea innovadora de resolución de conflictos aplicados en la materia laboral, comúnmente inclusive nosotros mismos nos hemos sentido en la necesidad o posibilidad de acatarnos a un procedimiento prejudicial, ya sea por cuestiones que nos parecen injustas en nuestros centros de trabajo o bien las condiciones en las que desempeñamos la actividad subordinada por la que fuimos contratados en su momento.

De aquí resulta importante que nuestro país nos brinde herramientas y procesos más rápidos y ágiles si necesitamos acudir a ellos y no buscar entorpecer nuestro crecimiento laboral y personal.

“La función principal del Estado es proveer las condiciones adecuadas para que la sociedad viva en un ambiente de paz y armonía que, permita una convivencia lo más sana posible”. (Cabrera, J., Aguilera, J. 2019). Debemos tener presente que, el Estado deberá velar por una sana convivencia entre ciudadanos y miembros de la misma comunidad, implementando mecanismos y condiciones necesarias y óptimas para un acceso a justicia, he aquí la importancia de que existan mecanismos alternativos que garanticen su aplicación y prevean un día a día libre de conflictos, o bien, garanticen una forma de aplicación de justicia más sencillo para las personas, sin discriminación alguna y no importando en qué parte del territorio nacional se encuentren.

Podemos entender que el Estado está en constante dinamismo para buscar aplicar de forma más eficiente su seguridad y justicia, por ende, busca reformarse la justicia laboral, evitando que sea lenta o problemática para su aplicación, que tenga las menores trabas posibles, que no resulte tediosa o bien de difícil acceso además de que sea parcial en todo momento.

A nivel federal, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Art. 123 apartado a, fracción XX, segundo párrafo nos menciona lo siguiente:

“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 patrimonios propios” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2022). Estas figuras jurídicas contarán con autonomía técnica, presupuestaria, operativa, de decisión y gestión. Cabe resaltar que de igual manera se regirán por principios como los de certeza, independencia, transparencia y publicidad.

Podemos concluir que, la instancia conciliatoria resulta forzosa para buscar resolver el conflicto desde esa etapa, misma conciliación será desahogada bajo previo conocimiento del día y la hora que se haya fijado, ya sea en carácter local o federal y que existirán organismos especializados o autoridades para su aplicación, además podemos agregar que, el estado ideal y original de la relación laboral es una subordinación de la parte obrera hacia el patrón, que le otorgue seguridad social, estabilidad económica, fuente de trabajo y crecimiento, entre otros elementos que resultan mínimamente necesarios para que la relación laboral prevalezca y no se entorpezca bajo ningún aspecto, siempre y cuando ambos deseen conservar dicha subordinación que conlleva derechos y obligaciones mutuas.

Pero ¿Qué pasa cuando las cosas no son como deberían ser?, normalmente existe un descontento, pudiendo presentarse de forma unilateral o bilateral, supongamos que el patrón no está contento con cómo desarrolla el trabajador su trabajo ya que considera que la forma de trabajar es deficiente o bien, de un tiempo a la fecha se ha entorpecido la manera en la que desarrolla las actividades asignadas, está siendo descuidado o está causando problemas a sus demás compañeros de trabajo o cualesquiera otra causa que no lo mantiene tranquilo, o bien en caso contrario, el trabajador está en desacuerdo con su situación laboral ya que no lo han registrado en nómina, no lo han dado de alta en el seguro, no le pagan las horas extras, no

está teniendo las prestaciones que él considera mínimas llevándolo a exigir los derechos necesarios de su condición como trabajador, en el supuesto de que él se encuentre realizando en óptimas condiciones sus obligaciones con la parte patronal.

Como podemos ver, existe un descontento de ambas partes que generalmente puede concluir en un pleito laboral, uno argumentando que el trabajador no hace bien su trabajo y otro diciendo que el patrón no le paga lo que merece o no tiene las prestaciones que debería tener, mismo pleito que en la práctica puede llevarlos a juicio. Es aquí donde la implementación de la etapa conciliatoria a raíz de la reforma laboral toma su fuerza, ya que a manera de solución se prevé que ambos estén dispuestos a conciliar de manera tranquila y pacífica para bien de ambos intereses, en casos aplicados lo más común es que si se llega a esta instancia ambos busquen disolver la relación laboral que tienen puesto que ya no se sienten a gusto ninguno de los dos, la etapa de conciliación sólo serviría para no llevar el conflicto laboral al procedimiento tradicional y gozar de las ventajas que el mecanismo alternativo les ofrece.

Esto nos habla que quienes estarán a cargo de esta etapa serán los Centros de Conciliación y Registro Laboral, mismos que son un organismo público descentralizado, contando a su vez con características propias como personalidad y patrimonio, autonomía en varios aspectos como el técnico, el operativo, toma de decisiones, imparcialidad, transparencia, entre otros. Estos centros se regirán por las leyes aplicables al caso en concreto.

La reforma que nos ocupa a manera de análisis es la que se publicó en el Decreto del 01 de mayo de 2019, esta tiene como estandarte tres banderas:

- Un nuevo sistema de justicia laboral

En esta parte la reforma laboral innova con una etapa de conciliación previa que tiene carácter de obligatoria salvo en casos específicos, el procedimiento y su forma de aplicación de justicia y resolución de conflictos como pudimos notar ha cambiado, esta etapa busca tener más ventaja y resolverse de forma más rápida y ágil a comparación de los anteriores procedimientos que se tramitaban ante la junta local

o federal de conciliación y arbitraje, además de que, de no lograr un acuerdo se emitirá la constancia correspondiente para poder promover un juicio ante los tribunales laborales que competan al conflicto.

Los principios que regirán el procedimiento en materia laboral serán los siguientes:

- “Inmediación
- Inmediatez
- Continuidad
- Celeridad
- Veracidad
- Concentración
- Economía
- Sencillez procesal
- Publicidad
- Gratuidad
- Predominantemente oral
- Conciliatorio” (Ley Federal del Trabajo. 2019).

Bajo estos principios, los procedimientos judiciales más relevantes que nuestra Ley Federal del Trabajo nos pone a disposición serán los siguientes:

1.- Procedimiento ordinario.

“Los procedimientos ordinarios aplicarán en conflictos individuales y colectivos que no necesiten una tramitación especial.” (Ley Federal del Trabajo.2019)

Así, de esta manera, lo ideal sería que el Estado brindara todo lo necesario para una mejor accesibilidad a la justicia y prevalecer el sentido de paz y bienestar de intereses individuales o colectivos en su caso, dependiendo del tipo de contratación en que el trabajador se encuentre.

- Una democracia y libertad sindical

Los sindicatos por su naturaleza y definición proporcionada por la Ley Federal del Trabajo en su Art. 356 son reconocidos de la siguiente manera:

“Art. 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses” (Ley Federal del Trabajo. 2022).

Entendemos a los sindicatos como un conjunto de trabajadores o patrones que se constituyen a beneficio de una mejor convivencia de trabajo y herramientas, además de prever cumplir sus derechos laborales e intereses en sus centros de trabajo.

Otro aspecto importante en la reforma es que se elimina la cláusula de exclusión de los contratos colectivos, queriendo decir que ningún trabajador podrá ser despedido por dejar de ser parte de un sindicato, o pudiere haberse condicionado su trabajo por no afiliarse a uno o ser parte de otro, tal como lo expresa el Art. 391 de la ya mencionada Ley.

“Art. 391

Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón” (Ley Federal del Trabajo. 2022).

Ahora bien, en cuestión de democracia sindical como lo explica el Art. 358 de la Ley Federal del Trabajo, se tendrán varias garantías:

“Art. 358

Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

- I. Nadie puede ser obligado a formar parte o no de un sindicato, federación o confederación.
- II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género.

- III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la ley y en los estatutos.
- IV. La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio.” (Ley Federal del Trabajo. 2022).

Entendemos de lo establecido que los trabajadores estarán en la disposición y libertad de decidir, sin represalia alguna o consecuencia que vicie su decisión, en afiliarse o no a un sindicato, cambiar de sindicato si ya se encontraran en uno o bien, si es su decisión y consideran que es lo mejor para su relación laboral el no pertenecer a ninguno. Es importante también resaltar que los trabajadores que se encuentren sindicalizados podrán participar en la toma de decisiones que resulten importantes para su sindicato, emitiendo un voto que tiene las características de ser personal, libre, directo y secreto. Normalmente si ya se encuentran sindicalizados los temas a tratar tienen relación directa con los contratos colectivos a los que pertenezcan, condiciones de trabajo o bien revisiones a los mismos.

- La figura del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Este tiene las características de ser un organismo público responsable de la conciliación laboral en materia federal (como ya se mencionó en el capítulo II), además de ser el responsable del registro sindical de asociaciones, de lo relacionado con los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos internos de trabajo a nivel nacional y de velar por el seguimiento de los procesos para la aplicación de una democracia sindical.

Ahora bien, delimitando el tema se hará énfasis en el sistema de justicia laboral.

Se implementó un nuevo sistema de justicia, siendo nuestro procedimiento de solución de controversias entre el trabajador y el patrón que podemos interpretar como “prejudicial” por ende se entiende que antes de demandar se deberá agotar obligatoriamente una conciliación amistosa en busca de poner fin y solucionar conflictos laborales entre ambas partes, sin necesidad de llegar a un juicio,

garantizando así un ambiente sano, de convivencia mutua y empatía entre las partes que la conforman, de no obtener nuestro fin conciliatorio las partes podrán acudir a los Tribunales Laborales, mismos que dependen del Poder Judicial de la Federación, causando la inminente desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje una vez que desahoguen el rezago de trabajo con el que cuentan.

A continuación, se realizará un análisis de la eficacia en nuestro país acerca de convenios prejudiciales:

El INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) es un organismo público autónomo de nuestro país que está siendo responsabilizado de normar y coordinar el llamado “Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica” de esta manera se almacena y captura información para su difusión en México, intervienen factores de estadística como el territorio, los recursos que se puedan necesitar para capturar la información, el aspecto social aterrizado en la población y el aspecto económico de nuestro país. La principal función de este organismo es la transparencia, al dar a conocer a la población información de interés nacional con características y de manera detallada para así buscar mejorar la toma de decisiones o de estrategias en temas específicos que permitan medirse de forma cuantitativa.

Dicho organismo público emite de forma anual unos resultados a nivel nacional y estatal acerca de convenios de trabajo prejudiciales derivado de relaciones laborales, obviamente. La información que citaré se publicó el día 29 de junio de 2022 y contiene la información y estadísticas del año 2021, por lo tanto, podríamos intuir que tiene un desfase de un par de años pero que nos puede dar un margen estadístico bastante interesante del cual podemos encontrar mejoras en comparativa con el año pasado pero que estoy seguro se podrían estar realizando y obteniendo mejores resultados en nuestro presente en el país.

Estas fueron las estadísticas que nos ocupan en el tema:

- Durante 2021, se firmaron 369,151 convenios de trabajo prejudiciales; 2.1% más que en 2020, lo que coincidió con el periodo de recuperación de la contingencia sanitaria derivada de la pandemia de la COVID-19. Durante este, la mayoría de las fuentes informantes normalizaron la reapertura de sus operaciones. Es importante este aspecto a mi parecer, ya que es bien conocido que la pandemia resultó impactante en varios aspectos de nuestra vida diaria, obviamente también nos perjudicó a algunos en este aspecto laboral, ya que en empresas privadas o bien en el sector público se realizaron estrategias para adaptarse a las circunstancias sanitarias a nivel mundial, esto en algunos de los casos tuvo como consecuencia recorte de personal, recorte de horas trabajadas o bien reducción de salario, además de las consecuencias obvias que pudiéramos haber tenido si resultábamos positivos de dicha enfermedad. El hecho de que se haya obtenido un aumento de convenios firmados a comparativa del año anterior demostró que el Estado logró sobrellevar la pandemia y encima cerró dicho año con una mejoría en su estadística, puedo interpretarlo como la adecuación que se tuvo para que la justicia laboral prevalezca y no se encuentre rezagada, sin importar las condiciones.
- Se registraron 182,909 conflictos de trabajo (individuales y colectivos), lo que representó un descenso de 3.5% respecto a 2020. Interpretando esta información, no sólo hubo más convenios firmados, sino que los conflictos de trabajo también obtuvieron números positivos a comparación del año anterior, aunque sé que la cantidad recibida para nada resulta una cantidad baja, sí se ha podido reducir un porcentaje, pudiendo dar por hecho que las condiciones de trabajo o bien la relación entre las partes no ha escalado tanto hasta la inevitable necesidad de presentar su problema ante las autoridades competentes en la materia.
- Durante ese mismo año, se registraron 12,367 casos de emplazamiento a huelga, 15.1% menos con respecto a 2020 y estallaron 19 huelgas (cuatro más que en 2020), lo que representó un aumento de 26.7 por ciento. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2022). Aquí encontramos dos

vertientes, una que nos indica que si bien se recibieron menos emplazamientos a huelga que el año anterior de este porcentaje estallaron más huelgas que el año anterior. Recordemos que el procedimiento de huelga inicia mediante la presentación del pliego petitorio ante el patrón y que, normalmente va acompañado con el emplazamiento a huelga y finalizando con la suspensión temporal del trabajo por la que optan una coalición de trabajadores cuando el patrón no accede a alguna de las peticiones que le hayan presentado en el pliego o bien que consideren justa para su condición de trabajo e intereses propios.

Se habla que se firmaron más convenios de trabajo a comparación del año anterior, incrementando un pequeño porcentaje del 2.1%, el INEGI considera que esto se debió al periodo de recuperación de la contingencia sanitaria causada por el COVID-19, mismo que ha afectado a nivel mundial en varias de sus esferas de gobierno, económicas y sanitarias, obviamente. Su concepto de convenio de trabajo prejudicial se presenta a continuación:

Convenios de Trabajo Prejudicial

“En este tipo de convenios no existe litigio o conflicto sujeto a resolución judicial. La actuación de las juntas locales es administrativa y la de los centros es de conciliación porque sus resoluciones son conciliatorias y declarativas para notificar del registro de este tipo de acuerdos”. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2022).

A manera de definición, para el INEGI es mucho más práctica, solo destaca que no existe un litigio o problema que esté sujeto a una resolución de manera judicial tal como la que emiten los tribunales laborales, se ve a las juntas locales y a los centros de conciliación como una autoridad administrativa que deberá ejercer la buena práctica y buen desarrollo del procedimiento a partir de sus principios para así obtener la tan anhelada conciliación laboral, para posteriormente notificar que se realizó de manera correcta y así formar parte de la estadística que obtiene este organismo.

Otro dato importante es que, a nivel nacional siete trabajadores por cada mil personas ocupadas suscribieron convenios de trabajo prejudiciales, pero ¿Eso representa un avance estadístico en México? Y para precisar la información ¿A quiénes nos referimos cuando se menciona el concepto de “personas ocupadas”? Para una mejor interpretación y entendimiento, se nos da una definición de qué considera el INEGI como “persona ocupada”, siendo el siguiente:

“El personal ocupado corresponde a personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia (cuarto trimestre de 2021) realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2022).

Esto quiere decir que, a nivel funcional si un adolescente o persona mayor de 15 años se encuentra desempeñando una actividad física o intelectual que genere algún tipo de remuneración económica por al menos una hora en el día se podrá considerar como “persona ocupada”, o bien si anteriormente se desempeñaban en actividades que generaban ingresos pero por algún impedimento (ya sea físico o de cualquier otra índole) ya no pueden seguir desempeñándolo por el momento, y para finalizar se refiere a esas personas que ayudaron en cualquier momento a otra ya sea física o moral a realizar una actividad que genere ganancia o posicionamiento económico favorable para ellos sin que les hayan retribuido económicamente algo.

Las estadísticas del INEGI también nos expiden la información de los trabajadores que suscribieron convenios de trabajo prejudiciales por cada mil personas a nivel Entidad Federativa. De todos los Estados quienes sobresalen son los siguientes:

- Coahuila y Sonora con 37 trabajadores
- Yucatán con 16
- Quintana Roo con 15
- Durango, Jalisco y Puebla con 12

Los Estados que tienen los índices más bajos son los siguientes:

- Oaxaca, Chiapas y Nayarit con 1
 - Michoacán, México, Hidalgo, Nuevo León, Tlaxcala y Zacatecas con 2.
- (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2022).

Sin duda lo que nos preocupa en esta parte de la estadística es el por qué no se están presentando números equitativos en diferentes estados, ¿Por qué Coahuila y Sonora tienen un mejor porcentaje a comparativa con Michoacán y los demás estados que aparecen como últimos en la información?

Para el estado de Puebla, si bien no es de los peores estadísticamente hablando es más que obvio que se pueden mejorar o bien buscar identificar el por qué se presentan números bajos a comparativa de los estados que están mejor posicionados.

Otra estadística que nos pone a disposición este organismo es la siguiente: por cada 100 convenios de trabajo prejudiciales registrados, 74 se ubicaron en el sector terciario, 25 en el secundario y 1 en el primario.

De igual manera, para mayor entendimiento de la información nos da una definición de estos sectores de actividad económica, siendo la siguiente:

“El sector primario aglutina todas las actividades encaminadas a extraer o cosechar productos de la tierra, el sector secundario se encarga del procesamiento de las materias primas, la fabricación industrial y todas las actividades relacionadas con la fabricación. El sector terciario es el que ofrece servicios de todo tipo a la población en general”. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2022).

Me parece interesante que el propio Instituto nos dé una clasificación de como ellos sectorizan las actividades laborales según sean las tareas diarias que debe desempeñar el trabajador, aunque de manera coloquial nosotros como población sí tenemos entendido que existen varias ramas de la industria o bien del campo no todos conocemos en qué sector nos desempeñamos, simplemente nos limitamos a

cumplir con nuestras actividades y jornada laboral, mayormente sin preocuparnos en qué parte del sistema económico y del mercado nos encontramos o pertenecemos.

Los tipos de arreglo más frecuentes fueron la terminación del contrato con un 43.9% y el retiro voluntario 35.2% y otros datos con el 20.9%. Aquí podemos encontrar que, preferimos un mutuo desprendimiento de la relación laboral al buscar una terminación del contrato vigente que teníamos a seguir con la obligación.

Otro dato importante para el análisis de la información es que, a nivel nacional, siete trabajadores por cada mil personas ocupadas registraron demandas de conflictos de trabajo, por entidad federativa quienes tuvieron un mayor índice de demanda fueron los siguientes:

- Querétaro con 124 por cada 1000
- Colima con 24 por cada 1000
- Ciudad de México 8 por cada 1000
- Coahuila, Nuevo León y Chihuahua con 7 por cada 1000

Las entidades federativas que tuvieron un índice menor fueron las siguientes:

- Durango con 0.1 de cada 1000
- Chiapas con 0.2 de cada 1000
- Hidalgo, México, Oaxaca, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala y Zacatecas con 1 de cada 1000. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2022).

El despido injustificado abarcó el mayor porcentaje de los conflictos laborales con el 87.7%, posteriormente con el 7.4% fue a raíz de otros motivos como: violación del contrato, firma y revisión de contrato, participación de utilidades y no especificado, la rescisión y terminación del contrato con 1.7% cada uno y al final fue a raíz de riesgos de trabajo con el 1.5%, dándonos el 100%.

De esta manera podemos resaltar algo importante, lo que predomina en los conflictos laborales será el despido injustificado con tan avasallador porcentaje, por

lo que nos refleja que se deben presentar mejores herramientas y que los patrones no tengan el sentido de superioridad para con los trabajadores para mejorar la relación laboral. Podría considerar bajo mi punto de vista que los despidos injustificados se dan porque el trabajador a ojos del patrón no está dando los resultados que éste espera de él, pero ¿Qué herramientas como patrón les estás brindando a los trabajadores?

Pongamos un ejemplo, si un agente de ventas tiene una meta mensual de \$200,000.00 pesos pero el mercado en su giro se encuentra saturado de competencia ¿Qué herramientas tiene esa empresa para sobresalir de las demás?, ¿Qué factores te destacan como mejor empresa o con mejor producto o servicio?, ¿Tus agentes de ventas reciben capacitaciones constantes de técnicas de ventas o servicios a clientes?, Tú como patrón serás cuadrado y mencionarás que el agente no llegó a su meta mensual ya que el objetivo se puede medir cuantitativamente, pero ¿Qué pasa si aunque tenga todas las capacitaciones para vender aún no vende?, aquí es donde deciden “cortar” con la relación laboral con la “justificación” de que este agente no está siendo rentable. En la actualidad, es común este tipo de prácticas que en la mayoría de los casos perjudican más a la fuerza obrera, ya que por principio será la más desprotegida, aunque claramente podremos encontrar excepciones, he aquí la importancia de que las autoridades sean expertas en el aspecto laboral y sus demás áreas que son necesarias para un buen trabajo como conciliador.

Extraído de eso, los tipos de reclamos que se presentaron fueron los siguientes:

- Indemnización de ley con el 38.9%
- Prima de antigüedad con el 14.8%
- Reinstalación con el 10.8%
- Pago de días de descanso con el 8.7%
- Aumento de salario con el 8.0%
- Aguinaldo con el 7.8%
- Salario retenido con el 7.6%

- Otros motivos (no especificados) con el 3.4%. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2022).

Como podemos apreciar, todas afectan directamente al trabajador, y en su mayoría son prestaciones que la propia Ley Federal del Trabajo nos menciona que resultan obligatorias por parte del patrón, aunque hay algunas que necesitan tener ciertos requisitos cubiertos como la prima de antigüedad. En cuanto a la solución de los conflictos de trabajo, éstos aumentaron a comparación del año anterior:

“Siendo un 57.4%, ya que pasaron de 71,962 a 113,239. De esta cifra el 44.8% de los conflictos de trabajo se solucionó por convenio, 26.4% fue desistimiento, 11.7% fue caducidad, 8.9% fue sentencia y laudo, 2.6% fue incompetencia y 5.6% debido a otros términos (no especificados por el INEGI)”. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2022).

En términos generales esto representa una mejora en porcentaje de efectividad a comparativa del año inmediato anterior, ya que aumentaron en un buen número la solución de los conflictos laborales que se presentaron, la función de las autoridades si bien ha presentado una mejoría aún puede tener un mayor impacto para con las personas que acuden a ellas en búsqueda de una solución que no les genere pérdidas económicas y que sean más ágiles que otras instancias procesales.

A nivel nacional cuatro trabajadores de cada mil personas ocupadas lograron solucionar y/o llegar a un acuerdo en sus conflictos de trabajo, ya sea individuales y/o colectivos.

Por Estado sobresalen los siguientes:

- Querétaro con 104 de cada 1000.
- Colima con 23 de cada 1000.
- Chihuahua con 8 de cada 1000.
- Coahuila y Campeche con 6 de 1000.

Bajo estas estadísticas en Puebla sólo representó la siguiente cifra:

- 1 de cada 1000. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2022).

¿1 de cada 1000 en nuestro Estado?, sin duda sé que existen diferentes motivos por los cuales tal vez no se puedan firmar más acuerdos o convenios para terminar

con el problema, pero, ¿Qué está pasando?, ¿De verdad las personas que intervienen en el conflicto (ya sea patrón o trabajador) no buscan una solución amistosa?

Aterrizando la idea conforme a estas estadísticas el problema radica en que las partes involucradas en el problema, en algunos casos, no están dispuestos a conciliar, ya sea por falta de compromiso, ganas, motivos personales, sentimientos de rencor, reproches, malos entendidos y, a mi opinión, desconocimiento de este medio alternativo de solución.

Considero que tampoco dimensionan el tiempo que llevaría un juicio, siendo en la mayoría de los casos tardado gracias a la sobrecarga laboral que presentan los juzgados, los gastos y costas que tendrá dicho procedimiento judicial además del desgaste mental y psicológico que éste conlleva, por ende, considero de suma importancia el reforzar el alcance que tienen los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos y centrándonos un poco en el procedimiento prejudicial en materia laboral, para así buscar arreglarse dicho conflicto desde esta etapa de una forma más rápida y con menos gastos, ya que dicha conciliación es gratuita, además de ser imparcial y confidencial.

Es importante mencionar que en la etapa de conciliación laboral tendrá que intervenir en su desarrollo y en todo momento de la conciliación además de las partes (patrón y trabajador/trabajadores) un conciliador laboral designado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o bien los Centros de Conciliación Locales para el caso en específico, mismo que velará por obtener un resultado favorable para todos.

3.2-BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL

Los beneficios de la conciliación prejudicial en materia laboral que pude identificar a raíz de mi investigación y desarrollo del tema son los mencionados en la siguiente lista:

- Evitar el desgaste de tiempo de ambas partes.
(Al ser menos tardado al procedimiento de juicio laboral).

- Evitar los cargos que normalmente conlleva un juicio laboral.
(Honorarios de los abogados, gastos administrativos, entre otros aspectos, ya que el procedimiento ante los Centros es sin costo alguno).
- Prontitud de la resolución del conflicto, ya que es muy rápido el procedimiento (se desahoga en un máximo de 45 días naturales).
- Los Centros Federales y Locales de Conciliación está facultados y obligados a brindar una asesoría y orientación sin que genere costo para las personas que lo soliciten.
(Esto brinda una mayor accesibilidad sin importar los recursos económicos de los solicitantes del servicio).
- Al llegar a un acuerdo entre las partes los mismos se registran y tienen perdurabilidad.
(Garantizando evitar un problema futuro del mismo sentido).
- Todos los procedimientos son en su totalidad confidenciales, brindándole así a las partes esa intimidad en su asunto y su resolución.
(Oportunidad de no divulgación de los asuntos de índole personal para las partes que intervengan).
- Les otorgan a las partes la oportunidad para que las relaciones interpersonales no se vean igual de gastadas a comparación de desahogar un procedimiento judicial, ya que recordemos que esto implica mucho desgaste mental, psicológico y emocional que podrían ser motivo de intervenciones médicas en un futuro.
(En términos generales, resulta más beneficioso que una confrontación de mayor tiempo).

3.3- ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL EN MATERIA LABORAL?

Si bien los Mecanismos Alternativos en su variedad de presentaciones y puestas a disposición en la Legislatura Mexicana han causado un impacto positivo ya que, han agilizado los tiempos y demás ventajas al acudir ante estas formas de impartición

de justicia y legalidad, considero que aún no presentan gran importancia en el bloque social, cultural y de entendimiento como una vía de justicia eficaz y moderna, ya que normalmente las personas si buscan arreglar un problema legal piensan inmediatamente en un juicio, pocas son las personas que consideran a los Mecanismos como precisamente una alternativa a dichos juicios, pudiendo ser por desconocimiento de su parte o bien por un mal asesoramiento recibido.

Es común que en la sociedad se encuentren conflictos de diferentes materias, pudiendo ser de carácter penal (misma que cuenta con su propia ley de mecanismos alternativos siendo la única en una materia específica, la penal), de carácter civil y familiar, mercantil, laboral, entre otros. Algunas de las señales por las cuales escogí investigar y centrarme en la materia laboral son las siguientes:

Según datos extraídos del comunicado de prensa de número 342/22 del 29 de junio de 2022 del INEGI, sobre las estadísticas de relaciones laborales de jurisdicción local 2021, durante ese año se firmaron 369,151 convenios de trabajo prejudiciales, habiendo un incremento de 2.1% en comparativa al año 2021.

La estadística a nivel nacional es de siete trabajadores por cada mil personas ocupadas laboralmente suscribieron convenios de trabajo prejudiciales, ahora, precisándose este análisis al Estado de Puebla, éste sobresale entre las entidades federativas de la república mexicana al tener como media doce de cada mil personas ocupadas laboralmente que han suscrito convenios de trabajo prejudiciales, si bien representa un número bajo conforme a la estadística, Puebla es de los estados que más recibe este tipo de conflictos individuales y/o colectivos, en los cuales, las personas ocupadas laboralmente buscan una indemnización constitucional, pago de salarios, pago de prima de antigüedad, reinstalación entre otros motivos que crearon su conflicto laboral.

Pese a ser de los Estados destacados, el porcentaje de trabajadores que solucionaron su conflicto de trabajo es, en extremo, bajo y preocupante, ya que solo representa que por cada mil personas que presentaron su controversia solo 1 logra resolverla.

¿A qué se deberá este resultado? A opinión personal, considero que es importante analizar los distintos factores del por qué es tan bajo el porcentaje de conversión, ya que, como se puede apreciar, es muy baja la efectividad.

Actualmente, si bien los medios alternos y las reformas laborales nos han brindado herramientas para resolver más ágilmente algún problema en el que nos encontremos, se debe hacer conciencia y sabedores a los usuarios y/o personas empleadas que deseen hacer uso de estos medios alternos y en específico hacer uso de la Conciliación Prejudicial de todos los beneficios e importancia que éstos tienen. Teóricamente mi análisis e investigación llevado a este proyecto puede aportarles a las partes de una conciliación laboral, los beneficios que ésta conlleva, desde el desgaste en tiempo y dinero, ya que el acudir ante los distintos centros de conciliación no representa pago alguno, puesto que es un procedimiento gratuito, siendo imparcial.

En la práctica, si de por sí se debe agotar esta instancia y llevar a cabo dichas audiencias conciliatorias, ¿Por qué no buscar que resulten favorables para ambas partes?, y así no haya la necesidad de expedir una constancia de no conciliación e iniciar un procedimiento judicial, mismo que obviamente tardará más tiempo en resolverse y el desgaste entre ambas partes podría perjudicar que se desahogue ágilmente, entre otros factores económicos, psicológicos y sociales.

¿Por qué a fuerza debemos de llegar al juicio tradicional?, la reflexión empieza desde que nosotros no tenemos la disposición de conciliar, ¿Por qué no se tiene?, si vemos que tenemos tantos beneficios y es una herramienta que ya vimos que sirve y es útil para la sociedad y fuerza laboral ¿Por qué no adoptamos ese camino?, debemos fortalecer la importancia de la Conciliación Laboral como medio de solución de controversias para que así se solucionen más conflictos por este medio de manera definitiva para así poder dar vuelta a la página e iniciar nuevamente.

CONCLUSIONES:

Sin duda alguna los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos tienen aún un gran camino por recorrer, en México aún no existen de manera clara cómo estos pueden beneficiar a la población y comunidad de manera específica, ya que solo existe una Ley en materia penal para su aplicación, de algunos otros Mecanismos en los Códigos de su materia hablan un poco de ellos como en la Constitución que nos rige, pero no existen aún Leyes en las distintas materias del Derecho que establezcan los procedimientos y forma de cómo desarrollar estos medios de justicia alternativa. Considero que esta observación podría incentivar a desempeñar o bien, crear las normas para darle un mayor sustento y presencia en la legislatura mexicana, estoy consciente que es una tarea ardua, pero podemos concluir que es una propuesta que nos beneficiaría a todos si necesitamos el amparo de ellas y en especial las partes que busquen solventar y arreglar los conflictos mediante esta forma de justicia.

La percepción que se tiene de una Justicia Alternativa a los conflictos que pueda haber entre los seres humanos surgió al percatarse que a veces, cuando es llevado el procedimiento ante los órganos jurisdiccionales tradicionales no resultan muy efectivos para las partes. Pudiendo ser por el desahogo tardado de los procedimientos, los gastos y honorarios que estos conllevan además de un desgaste mental y psicológico mayor.

Durante la investigación se buscó promover a los mecanismos de solución de conflictos alternativos desde una perspectiva diferente a los medios judiciales tradicionales para acudir a ellos, a interpretación de la demás población que quizá tenía desconocimiento de estos medios. Recordemos que el ser humano posee una cultura de diálogo, razón y razonamiento que ha ido evolucionando con el paso del tiempo, misma que le permite ser proponente de soluciones al problema, de forma autocompositiva o bien heterocompositiva si ambas partes o bien los intervinientes se han comprometido a cumplir con lo pactado y a acatar lo dicho por un tercero.

Otra conclusión que encuentro en la investigación es promover y darle mayor difusión a los Mecanismos, nosotros como estudiosos del Derecho podemos informar a nuestros conocidos o bien, en mi caso, al recurso humano de la empresa en la que me desempeño y a los directores de la misma, acerca de los beneficios con los que cuenta esta impartición de justicia, acerca de las autoridades encargadas de mecanismos como la mediación o conciliación, o bien ¿Por qué no?, ayudar en la familia, la comunidad, en mi centro de trabajo, con mis compañeros colaboradores o con los conocidos de mi entorno geográfico a desarrollar una sana negociación que resulte agradable para todos los involucrados, o bien proponer ideas de solución de conflictos de forma asertiva y eficaz, como bien lo comentaba en la introducción, a veces en nuestro día a día debemos desarrollar esas habilidades de negociación o mediación para poder encontrar una armonía para con las demás personas y con uno mismo.

Como bien se presentó en el cuerpo del documento, nos percatamos que el Estado de Puebla tiene un ratio de efectividad bueno a comparación de otros estados, esto según el informe anual del INEGI, concluyendo que los acuerdos alcanzados permiten que las personas puedan sentirse apoyadas, atendidas y así resolver el problema que tenían, es digno de reconocer el trabajo que las autoridades conciliadoras y los facilitadores han desempeñado para mantener una armonía social entre la visión obrera con la patronal. Considero útil reafirmar mi idea de que aún queda un trayecto largo de buenas prácticas, buen desempeño del trabajo, buena difusión y alcance, buena aplicación del procedimiento y herramientas necesarias y óptimas para alcanzar un porcentaje de efectividad mayor en los siguientes informes.

El buscar establecer un nuevo paradigma de resolución de conflictos en la legislatura laboral mexicana, mediante estrategias que generen un impacto positivo en la comunidad que se encuentra empleada en cuanto al acceso a la justicia y su impartición tendrá como fin obtener mejores resultados en la etapa de conciliación prejudicial.

PROPUESTAS ENCONTRADAS A RAÍZ DE LA INVESTIGACIÓN

Propuesta General	Propuestas Particulares.
<p>El trabajo realizado tiene como objetivo general el identificar los distintos Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias que existen y contempla la legislatura mexicana, enfocándose de manera principal en la importancia de una buena conciliación en materia laboral, y funciona como propuesta para así hacerles ver a las partes (patrón y trabajador) sobre los beneficios que esta conlleva, buscando resolver conflictos de manera total, más rápida, eficaz y gratuita.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Comprender en términos generales el procedimiento de la conciliación laboral como etapa prejudicial. 2.- Identificar y conocer los beneficios de optar por conciliar desde la etapa prejudicial. 3.- Concientizar a las partes, tanto obrera como patronal, de comparecer a la audiencia de conciliación y buscar resolver el conflicto en ese momento, cumplir con el convenio establecido para así evitar confrontamientos futuros. 4.- Buscar mejorar las condiciones laborales y en el centro de trabajo.

Otra propuesta que quisiera poner aparte, ya que será uno que buscaré mejorar de manera personal es la siguiente:

Actualmente me desempeño en el sector privado, mi función principal está en una dualidad, por un lado, está presente el Derecho Corporativo y por la otra los Recursos Humanos, ya que en el giro empresarial en el que ejerzo me ha desarrollado habilidades primarias y secundarias acorde a mi formación académica y personal.

El Departamento de Recursos Humanos presenta para mí un reto, ya que constantemente deseo lograr una integración entre empleados y la parte patronal, armonizando el centro de trabajo y las funciones que se deben desempeñar por cada perfil de contratación o puesto. Considero que es muy importante el fortalecer

las buenas relaciones interpersonales para lograr una mejor comunicación e integración entre todos los miembros de la empresa.

Conformar un buen equipo de trabajo, a mi opinión, logrará que las eventualidades, problemas, conflictos o cualesquiera otros actos negativos que ocurran en el centro de trabajo logren resolverse de manera rápida, efectiva y a total satisfacción de las partes.

Si lo vemos como un medio de prevención, la función humana en la que me desempeño es algo fundamental para evitar conflictos futuros, ya que normalmente existe el sentimiento de injusticia entre los trabajadores y el mismo patrón, ejemplos como el inconformismo del ambiente laboral, trabajo excesivo, falta de promoción en la empresa y las evaluaciones son algo que puede causar molestia en los colaboradores y que pocas veces le es realmente importante para el patrón, ya que normalmente éste último se preocupa más cuando el negocio no va bien en cuestiones económicas, de ventas y posicionamiento o cualesquiera otro factor que perjudica directamente su economía.

Mi propuesta para con los directivos de la empresa en la que trabajo será fomentar en mi centro de trabajo una cultura de integración entre ambas partes, la obrera y la patronal, implementar valores como la honestidad, transparencia, cuidado del equipo de trabajo, buen clima laboral y mejorar las convivencias humanas para así tener un menor porcentaje interno de conflictos, que, de no ser tratados, podrían causar problemas mayores a futuro que quizá puedan escalar hasta presentarse a una etapa prejudicial de conciliación laboral.

Mi cultura laboral será la de prevención, pasión y ética como profesional del Derecho y apasionado por el Recurso Humano para así mejorar la filosofía y perspectiva del trabajador y su importancia en la empresa, con un trato transparente e igualitario para todos los miembros del centro de trabajo, considero que no hay nada más importante que el mismo trato humano para con todos, que se les trate con respeto e importancia ya que son un eje fundamental para realizar las actividades diarias y mantener un perfecto ambiente laboral, mismo que al ser adecuado reducirá en gran manera que se presenten conflictos laborales. Considero que, al ser una persona

joven, que mis compañeros también lo sean y que nuestros directivos sean adultos de igual forma no rebasen los 45 años nos funciona bien ya que tenemos una gran sinergia y buen trabajo en equipo, solo será importante fortalecer las áreas en las que he identificado con el paso de la investigación que pueden tener ciertas flaquezas, sin duda la prevención inicia desde la perspectiva humana y libre de conflictos de todo tipo.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA

Cabrera Dircio, J. y Aguilera Durán, J. (2019). La Justicia Alternativa, el Derecho Colaborativo y sus Perspectivas en México. *Cuestiones Constitucionales, Núm. 40*, pp. 246.

González, P., Linares, L., Zurriaga, R. (2012). *Gestión positiva del conflicto organizacional (p.14)*, 1ra edición. Editorial síntesis.

Sánchez, A., Márquez, D., Camarillo, B. (2020). *Desafíos de los medios alternativos de solución de controversias en el derecho mexicano contemporáneo (p. 26)*, 1ra edición. Universidad Nacional Autónoma de México.

CIBERGRAFÍA

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla. (2019). *Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla*. https://cclep.puebla.gob.mx/media/k2/attachments/Programa_Institucional_del_CCLEP..pdf

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (s.f.) ¿Qué hacemos? <https://www.gob.mx/cfcr/que-hacemos>

Cornelio, E. (2014). Los mecanismos alternativos de solución de controversias como derecho humano. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, Núm. 17, P. 93*. <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322132552006.pdf>

Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral. 2019. Hacia un nuevo modelo laboral. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

- Gómez, A. (2016). *Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo*, p. 130. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>
- Gorjón, G. y Saucedo B. (2018). Justicia restaurativa, una herramienta de paz en la resolución de conflictos comunitarios. Caso Nuevo León. *Política criminal*, 13 (25), pp 548-571. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992018000100548>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Estadísticas Sobre Relaciones Laborales De Jurisdicción Local 2021*. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/EstSociodemo/RelLab2021.pdf>
- Medina Ramírez, T. (2019). Medios Alternativos de Solución de Conflictos para descongestionar la administración de justicia. Ampliación del diálogo social como base de entendimiento. <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/158>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de conflictos colectivos de trabajo. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llq/noframes/ch4.htm#13>
- Organización Mundial de la Propiedad Industrial. (s.f.). *¿Qué es el arbitraje?*. <https://www.wipo.int/amc/es/arbitration/what-is-arb.html>
- Rivas, L. (julio de 2010). *Negociación y manejo de conflictos*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281668/NEGOCIACION.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2022). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2024308>

LEGISGRAFÍA

- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos (CFEUM). Art.155, 4 de octubre de 1824. (México).
- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos (CFEUM). Art.156, 4 de octubre de 1824. (México).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Art. 17 fracción III, 18 de noviembre de 2022. (México).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Art. 17 fracción V, 18 de noviembre de 2022. (México).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Art. 123, Fracc. XX, 18 de noviembre de 2022. (México).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Art. 123, Fracc. XX, párrafo quinto. 18 de noviembre de 2022. (México).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Art.123 apartado a), fracción XXXI. 18 de noviembre de 2022. (México).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Art.123 apartado a), fracción XXXI. 18 de noviembre de 2022. (México).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Art.123 apartado a), fracción XX, segundo párrafo. 18 de noviembre de 2022. (México).

Ley del Centro Estatal de Mediación del Estado de Puebla (LCEMP). Art. 6, 26 de febrero de 2021 (México).

Ley del Centro Estatal de Mediación del Estado de Puebla (LCEMP). Cap. V, 26 de febrero de 2021 (México).

Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 33, segundo párrafo. 27 de diciembre de 2022. (México).

Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 356. 27 de diciembre de 2022. (México).

Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 358. 27 de diciembre de 2022. (México).

Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 391. 27 de diciembre de 2022. (México).

Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 684-D. 27 de diciembre de 2022. (México).

Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 685 ter. 27 de diciembre de 2022. (México).

Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 685. 27 de diciembre de 2022. (México).

Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 870. 27 de diciembre de 2022. (México).

Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 873-K, último párrafo. 27 de diciembre de 2022. (México).

Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal (LNMA SCMP). Art. 21, 20 de mayo de 2021 (México).

Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal (LNMAASCMP). Art. 25, 20 de mayo de 2021 (México).

Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal (LNMAASCMP). Art. 27, 20 de mayo de 2021 (México).

Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, (LNMAASCMP). Cap. IV, 20 de mayo de 2021 (México).

Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla (LOCCLEP). Art. 1. 14 de abril de 2021.

Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (LOCFCL). Art. 5. 06 de enero de 2020.

Reglamento Interior del Centro Estatal de Mediación (RICEM). Art. 40, 08 de agosto de 2016 (México).

Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano (RPPIM). Art. 58, 18 de diciembre de 1822. (México).

Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano (RPPIM). Art. 71, 18 de diciembre de 1822. (México).

ANEXOS:

Cuadro comparativo de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos abarcados en la investigación:

Mecanismo:	Negociación	Mediación	Arbitraje	Junta Restaurativa	Conciliación
Autocompositivo:	X				
Heterocompositivo:		X	X	X	X
Intervinientes:	Solo las partes (agresor y ofendido).	Víctima u ofendido, agresor y mediador.	Víctima u ofendido y el árbitro o árbitros.	Víctima u ofendido, agresor, comunidad afectada y el facilitador.	Víctima u ofendido y el conciliador.
Características:	Puede concluir en un perder-perder, ganar-perder o ganar-ganar. Los intervinientes deberán dialogar y encontrar la solución al conflicto.	El mediador buscará un sano diálogo entre los intervinientes para que ellos puedan solucionar el conflicto, pero no podrá proponer soluciones.	El laudo obtenido es vinculante y se equipara a las sentencias. El árbitro puede ordenar el cumplimiento del laudo si fuese necesario.	Busca atender a las necesidades individuales y colectivas además de la reintegración de la víctima u ofendido y del imputado a la comunidad.	El conciliador sí puede proponer soluciones para terminar con el conflicto, siempre que estén de acuerdo con ellas.