

Capítulo 18

Guía de la conciliación laboral en Jalisco: una forma de alcanzar el derecho humano de acceso a la justicia

Isaías Becerra Leyva¹

<https://doi.org/10.61728/AE20255930>



¹ Departamento de Economía/CUCEA y Departamento de Ciencias Jurídicas y Políticas Públicas/CUTLAJO/ Universidad de Guadalajara, CE: isaias.becerra@academicos.udg.mx, <https://orcid.org/0009-0001-5281-4909>.

Resumen

A raíz de la reforma constitucional de 2017 y de la reforma legal de 2019, en materia de justicia laboral, en México, se incorporó un procedimiento de conciliación laboral prejudicial obligatoria que busca mitigar el rezago que se acumule con los nuevos tribunales del trabajo. Así, en el ámbito local, por datos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, se ha alcanzado una efectividad superior al 85% en los dos primeros años en funciones.

Bajo ese orden de ideas, el procedimiento conciliatorio consta de dos grandes bloques: el antes y el durante de la audiencia. En el primero, se realiza la solicitud, la confirmación y la notificación o invitación a la persona citada; en cambio, en el segundo, se produce el desahogo y cierre de la audiencia, ya sea con un convenio, con una reagenda o con una constancia por no arreglo.

Introducción

Los conflictos laborales son los que tienen mayor incidencia en la dinámica social, siendo que, en la mayoría de las ocasiones —casi todas—, se dan desde un plano de desigualdad: persona empleadora y persona trabajadora, es decir, capital y fuerza de trabajo. Así, la justicia laboral ha enfrentado, históricamente, un gran reto que sobrepasó la capacidad del Estado y trajo consigo un alto rezago en la solución o resolución de procedimientos laborales.

En consecuencia, los tres Poderes de la Unión han buscado, codo a codo, solventar esa afrenta a la paz social. Por ende, han ideado mecanismos que coadyuven con la conclusión satisfactoria de los conflictos en materia del trabajo. Entonces, tratándose de la justicia laboral, en los años 2017 y 2019, se materializaron reformas importantísimas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la

Ley Federal del Trabajo (LFT), respectivamente, cuya implementación finalizó el 3 de octubre de 2022.

Una de tales modificaciones constituyó en la obligación de substanciar una etapa de conciliación antes de acudir a un juicio laboral, para buscar la solución de los conflictos de manera rápida, como una variante del derecho humano de acceso a la justicia. Hoy referire de la tramitación de esa etapa procesal.

1. Antecedentes de la conciliación laboral como etapa obligatoria

La justicia laboral estuvo a cargo de los Poderes Ejecutivos por casi cien años, a través de las juntas de conciliación y arbitraje. Eso cambió en el año 2017 y se confirmó en el año 2019, habida cuenta de que el derecho no es inmutable y se debe adecuar a las realidades existentes y, tratándose del Derecho Laboral, la realidad era insostenible.

Así, su gestación se remonta a la pugna de los tratadistas para encauzar el orden natural de las funciones de los entes del Estado; recordemos que, según la distinción tradicional, el Poder Judicial es el encargado de la administración de la justicia y el Ejecutivo, de la rectoría estatal (Prieto, 2005). Sin embargo, el detonante, a nivel internacional, para que el mundo observara el funcionamiento de nuestro anterior Sistema de Justicia Laboral fue la queja número 2694, presentada, en el año 2009, por diversos sindicatos mineros, telefonistas y de educación superior, ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en contra del Estado mexicano, mediante la acusación de tolerancia e, incluso, promoción, de contratos colectivos proteccionistas a los intereses patronales y del capital, mismos que restringían los derechos humanos de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores (ILO, 2024).

Luego, ya en el año 2015, por encargo del entonces presidente Enrique Peña Nieto, el Centro de Investigación y Docencias Económicas (CIDE) realizó una evaluación de cómo estábamos en materia de justicia en el país, en la que participaron más de doscientas personas de todos los ámbitos, durante más de cuatro meses, para buscar propuestas de mejora. A ese documento se le denominó “Diálogos por la justicia cotidiana”, y, en

él, en materia laboral, se concluyó que: a) la justicia laboral era lenta y poco efectiva; b) la parte trabajadora no tenía una protección conforme a la ley, y c) la parte patronal enfrentaba la incertidumbre sobre la decisión jurisdiccional y altos costos legales (Gobierno de México, s/f).

Ambos hechos ya orillaban al Estado mexicano a la renovación de la justicia en materia laboral. Así, la estocada final para la reforma estructural del Derecho Laboral fue la intención de incorporarse al Tratado de Libre Comercio entre los Países de Asia, Oceanía y América, el mismo que, dentro de su normatividad, contempla la exigibilidad de derechos laborales a través de tribunales independientes e imparciales. Después de anunciar la reforma constitucional, en el año 2016, México firmó el acuerdo transnacional mencionado (Secretaría de Economía, 2016).

En consecuencia, el 24 de febrero de 2017, se publicó, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la reforma constitucional en materia de Justicia Laboral, la que cambió, principalmente, las reglas contenidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y trastocó el paradigma del Derecho Procesal Laboral. Luego, con el afán de materializarla, el 1 de mayo de 2019, el legislador mexicano reformó a la LFT para adecuarla a las modificaciones estructurales que se dieron.

Así, las reformas en materia de trabajo se basaron en tres ejes principales: 1) el cambio de autoridad encargada para la administración de la justicia laboral, con lo que se crearon tribunales laborales, dependientes de los Poderes Judiciales; 2) el establecimiento de una etapa de conciliación prejudicial obligatoria, con lo que se crearon centros de conciliación laboral, dependientes de los Poderes Ejecutivos; y, 3) el fortalecimiento de la negociación colectiva y libertad sindical, a través de figuras jurídicas como la legitimación de contratos colectivos, la constancia de representatividad como requisito de procedibilidad, la votación de los trabajadores en la toma de decisiones, etcétera.

Lo anterior, debido a su complejidad, se implementó en tres etapas, siendo que la última concluyó, previos diferimientos, el 3 de octubre de 2022, con las entidades federativas de Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, algunos municipios de Durango, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, según la declaratoria que para tal efecto expidió el Senado de la República (2022).

2. La conciliación laboral: una forma de justicia

El artículo 17 de la CPEUM prohíbe a la justicia privada o autocomposición, es decir, nadie podrá hacerse justicia por sí mismo, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Sin embargo, a su vez, la justicia, o, mejor dicho, el acceso o administración a la justicia, es un derecho humano, reconocido y garantizado por el propio Estado. En consecuencia, establece la norma jurídica en mención: la justicia será administrada por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes.

Es decir, los jueces, como primeros operarios —y más identificables— de los Poderes Judiciales, tanto de la Federación como de las entidades federativas, son los encargados de la administración de justicia para las personas. Empero, en fechas recientes, la confianza en los jueces se ha puesto en tela de juicio. Por ejemplo, en Jalisco, pocas personas conocen a los jueces; de ellas, muchas coinciden en que su actuar es corrupto, pero eficiente; y, por ende, poco más de la mitad que sí los conocen, también confían en ellos (Grijalva y Becerra, 2023).

Así, ante múltiples evidencias de una justicia tardía y segregada (Ortiz, 2024), con una alta burocracia institucional y un acceso privilegiado según el estatus económico, es que los métodos alternativos de solución de conflictos (MASC), reconocidos en el citado artículo 17 constitucional, han tenido un auge, en virtud de sus bondades: celeridad, economía, consenso entre las partes, entre otras. E, incluso, los MASC se han transformado en una especie de acceso al derecho humano de justicia, ya que, con ellos, las personas alcanzan lo que el Estado les ha negado: justicia pronta, completa e imparcial.

Bajo ese orden de ideas, la justicia laboral, entendida como aquella que resuelve los conflictos que surgen entre trabajadores y patrones, rompe con la dinámica natural de los procedimientos jurisdiccionales, lo que se traduce en un caso especial y de sumo interés para la ciencia del Derecho. Toda vez que ella compagina a los MASC, en específico, a la conciliación, con la substanciación de procesos judiciales, para la solución de controversias, salvaguardando un cúmulo de derechos irrenunciables de la persona trabajadora, habida cuenta la relación de desequilibrio que se da entre las partes (Rivera, 2022).

Si bien es cierto que la conciliación ya era una etapa procesal en el anterior modelo de justicia laboral —que devenía en letra muerta—, con las reformas de la materia, se busca su efectividad y, por lo tanto, su impacto en la disminución de conflictos de esa naturaleza que estén pendientes de resolver (Yarrington, 2022). Entonces, las reformas estructurales a la justicia laboral buscan que la conciliación laboral no sea un método alternativo para la solución de conflictos de esa materia (Luna, 2024), sino que sea el mecanismo por excelencia para ello, máxime que es una etapa prejudicial obligatoria.

Ahora bien, la conciliación es un método autocompositivo de negociación asistida en el que participa un tercero imparcial y neutral, denominado como persona conciliadora, para que apoye a las partes a alcanzar un encuentro en sus posiciones e intereses, con la facultad de proponer fórmulas de solución o arreglo no vinculantes (Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, s/f).

Así, la interacción entre las partes del conflicto es personal y directa, lo que da oportunidad a que su versión de los hechos sea escuchada y transitar de la reflexión emocional al análisis racional de las posibles soluciones (Luna, 2024), es decir, del estómago a la mente. Ello da pauta a la ponderación de diversos aspectos tangibles —dinero— e intangibles —gratitud— para buscar la mejor solución posible.

De acuerdo con el artículo 684-A de la LFT, el procedimiento de conciliación es prejudicial, toda vez que su trámite es previo a la substanciación de un procedimiento jurisdiccional, ante los tribunales correspondientes. Por su parte, en términos del artículo 684-B de la ley en cita, la conciliación laboral también es obligatoria, habida cuenta de que la persona que tenga el interés de presentar una demanda deberá exhibir la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial, so pena de remitir el caso justiciable ante el centro de conciliación laboral competente.

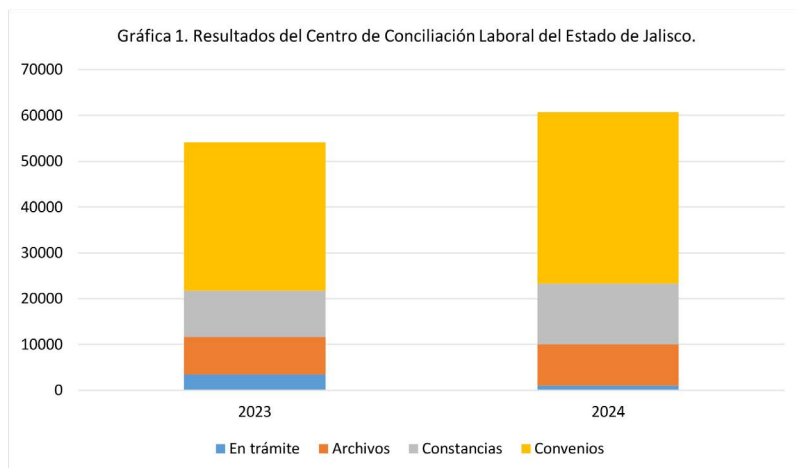
Lo anterior, claro está, salvo las excepciones contenidas en el artículo 685 Ter de la norma jurídica aplicable, que a saber son: discriminación, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social, la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, la titularidad de contratos colectivos o contratos ley y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Entonces, para la concepción de las reformas en materia de justicia laboral, el legislador mexicano visualizó que las personas podrán materializar su derecho humano de acceso a la justicia a través de los convenios que se celebren entre las partes en conflicto, máxime que su nulidad no es dable a priori y alcanzan la verdad legal, ya que adquieren la categoría de cosa juzgada.

Teóricamente, la justicia es un valorpreciado para los seres humanos que se logra de variadas maneras, por ejemplo, la justicia impartida por los tribunales, que implica un sesgo entre vencedores y vencidos, dando pie a la desconfianza en los jueces (Grijalva y Becerra, 2023), respecto a los motivos de sus decisiones (Bühlmann y Kunz, 2011). Por lo tanto, en materia laboral, ¿el convenio emanado de los MASC es justicia para las personas? Probablemente, sí.

Ahora bien, en números fríos, en su primer año, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco logró una efectividad del 88 % en la celebración de convenios, ya que, al 3 de octubre de 2023, de 54 176 solicitudes confirmadas, se obtuvieron 32 400 convenios, 8 175 casos archivados, 10 115 constancias de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria —por no comparecencia de la persona citada y por falta de arreglo— y más de 3000 solicitudes aún en trámite, lo que representó una derrama económica de \$1 030 968 998.25 para ese periodo (Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, 2023).

Luego, en su segundo año, el referido organismo público descentralizado alcanzó una efectividad del 86.6 % en la celebración de convenios, ya que, al 3 de octubre de 2024, de 60,743 solicitudes confirmadas, se obtuvieron 37 490 convenios, 8914 casos archivados, 13 256 constancias de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria —por no comparecencia de la persona citada y por falta de arreglo— y más de 1000 solicitudes aún en trámite, lo que representó una derrama económica de \$1 256 671 869.57 para ese periodo (Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, 2024). Véase la Gráfica 1.



Fuente: Elaboración propia con los datos estadísticos de los informes de resultados del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

En otras palabras, a dos años de la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, en el Estado de Jalisco, tratándose de la competencia o fuero local, únicamente, un poco más del 10% de los conflictos entre trabajadores y patrones han sido planteados ante los nuevos tribunales laborales, dependientes del Poder Judicial del Estado de Jalisco, sin tener la información del estado procesal que guardan los juicios laborales o si, en su caso, se resolvieron sin la necesidad del dictado de una sentencia definitiva, a través del uso de los MASC.

Empero, lo anterior abre la puerta a la consideración de un nuevo cambio de paradigma jurídico o, incluso, de mentalidad/pensamiento jurídico, cuyo punto toral es la justicia a la medida, basada en la aplicación de los MASC, lo que redundaría en una cohesión social y una cultura de paz. Es decir, como lo dice Isaac Luna (2024), en materia laboral, la conciliación es el método prioritario de solución de conflictos, aunque no se comparte el término utilizado, haciendo alusión a que es la principal o primordial manera para resolverlos.

3. Etapas de la conciliación laboral en Jalisco (fuero local)

La LFT es de aplicación nacional, tanto en el ámbito federal como en el local. Sin embargo, cada región o entidad federativa tropicaliza sus

postulados a la realidad que impera en determinado lugar. Entonces, aunque la norma establezca las bases a seguir para la consecución de un acto procesal, las autoridades encargadas de llevarlas a cabo pueden cumplirlas, según sus peculiaridades, de diferentes maneras.

Por ende, no es idéntica la substanciación del procedimiento de conciliación laboral prejudicial obligatoria ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco que ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, o, incluso, ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con sede en Jalisco.

Por ejemplo, tratándose de la selección de las y los conciliadores, personas rectoras del procedimiento de conciliación, el capítulo III, denominado como “Del procedimiento para la selección de conciliadores”, del Título Trece Bis de la Ley Federal del Trabajo, establece las reglas para el proceso de selección de dichos servidores públicos, dando pautas generales a seguir. Y, en todo caso, las entidades federativas, según sus necesidades, optarán por la implementación que más les convenga, bajo las directrices generales. En otras palabras, adecuarán la norma general según su propia realidad específica.

Bajo esa premisa, hoy nos enfocaremos en el ejemplo del estado de Jalisco, tratándose del ámbito local, respecto al desahogo de una audiencia de conciliación laboral. Así las cosas, cabe precisar que hay dos tipos de conciliaciones: por audiencia y por ratificación de convenio. En la primera, existe un verdadero conflicto, ya que hay posiciones antagónicas y las partes solicitan el apoyo del Estado para facilitar la comunicación y, en su caso, alcanzar un acuerdo de voluntades; en cambio, en la segunda, no existe un conflicto, ya que las partes están de acuerdo y la función de la persona conciliadora se limita a dar fe de ello y salvaguardar los derechos irrenunciables de la persona trabajadora. Entonces, nuestra guía será sobre la conciliación laboral, en Jalisco, del fuero local, por audiencia.

Aunado a lo anterior, el uso y aprovechamiento de la tecnología ha sido un elemento indispensable para el éxito o no de las reformas en materia de Justicia Laboral. No ajeno a ello, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco optó por adherirse a la plataforma nacional, administrada por la Federación, misma que se denominó “Sistema Nacional de Conciliación” (SINACOL), y que es una herramienta informática de

generación de documentos, a partir de una plantilla para el llenado de información.

Así, la etapa de conciliación prejudicial obligatoria durará máximo cuarenta y cinco días, siendo que la autoridad rectora del procedimiento velará por el cumplimiento a ese plazo, al tenor del artículo 684-D de la LFT. Consecuentemente, para un mejor entendimiento, el proceso de conciliación laboral, por audiencia, se clasifica en dos momentos: antes, a cargo de la Dirección Jurídica, a través de las Coordinaciones de Asesoría Jurídica y Notificadores, y durante, a cargo del personal conciliador, según la ley orgánica de la autoridad. Así, en la preparación para la audiencia de conciliación, se concentran tres etapas: a) solicitud, b) confirmación y c) notificación o invitación; en cambio, durante el desarrollo de la audiencia, encontramos dos etapas: d) desahogo y e) cierre. Veamos cada una de ellas.

3.1. Preparación para la audiencia de conciliación laboral: solicitud, confirmación y notificación

Según el artículo 684-E, fracción I, de la LFT, la persona usuaria —aquella que tiene un conflicto de naturaleza laboral y solicita los servicios de la autoridad conciliadora—conciliadora—, independientemente de si es la parte trabajadora o la parte empleadora, iniciará el procedimiento de conciliación al presentar una solicitud ante el Centro de Conciliación Laboral competente. En Jalisco, en el ámbito local, las solicitudes para la audiencia de conciliación se podrán recibir por comparecencia personal de las y los interesados, por escrito debidamente firmado o, en su caso, por vía electrónica, de acuerdo con el artículo 684-E, fracciones I y II, de la legislación de la materia.

Los datos que contendrán las solicitudes hacen alusión a las generales de la persona solicitante, las generales de la persona citada, el objeto de la solicitud y la firma de la persona solicitante, como manifestación de la voluntad, al tenor de los artículos 684-C y 684-E, fracciones I y II, de la LFT. Véase la Tabla 1.

Tabla 1. Datos de la solicitud

Generales del solicitante.	1. Nombre; 2. CURP; 3. Identificación oficial; y, 4. Domicilio dentro de la residencia de la autoridad.
Generales del citado.	1. Nombre o denominación; 2. Domicilio para notificar; y, 3. Industria o servicio.
Objeto.	1. Persona trabajadora. a) Despido; b) Pago de prestaciones; c) Rescisión de la relación de trabajo; d) Derecho de preferencia; e) Derecho de antigüedad; f) Derecho de ascenso; y, g) Terminación voluntaria de la relación de trabajo. 2. Persona empleadora con conflicto individual. a) Rescisión de parte del patrón; b) Pago de prestaciones; y, c) Terminación voluntaria de la relación de trabajo. 3. Persona empleadora con conflicto colectivo. a) Solicitud de revisión salarial del contrato colectivo; b) Solicitud de revisión integral del contrato ley; c) Solicitud de revisión salarial del contrato ley; d) Violaciones al contrato colectivo de trabajo; e) Violaciones al contrato ley; f) Cumplimiento de disposiciones legales sobre participación de utilidades; g) Comisión mixta de capacitación, productividad y adiestramiento; h) Revisión del reglamento interior por disposiciones contrarias a la ley; i) Comisión mixtas seguridad e higiene; j) Sustitución patronal; k) Firma de contrato colectivo de trabajo; l) Firma de contrato ley; m) Solicitud de elevar el contrato colectivo de trabajo a contrato ley; n) Solicitud de revisión integral de contrato colectivo de trabajo; y, ñ) Ratificación de convenio. 4. Fecha de conflicto. 5. Hechos del conflicto.
Manifestación de la voluntad.	1. Firma .

Fuente: Elaboración propia con la información de la LFT y de la plataforma del Sistema Nacional de Conciliación Laboral.

Luego, de acuerdo con la legislación reglamentaria, la información proporcionada por las partes no constituirá prueba o indicio dentro de algún procedimiento administrativo o judicial, así como no se proporcionará documento diferente a la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria o el convenio celebrado, según sea el caso. Al igual, los datos que recabe la autoridad conciliadora estarán sujetos a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Una vez llenada la solicitud, la persona solicitante deberá comparecer ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco para confirmarla. Así, la persona recibirá una explicación de los derechos laborales que le pudieran corresponder, según la información que ella misma proporcionó; los términos y plazos del procedimiento laboral correspondiente; y las reglas básicas para la substanciación del método alterno de solución de controversias a seguir: la conciliación. Después, la persona solicitante corroborará la información de su solicitud y decidirá si acepta o no las notificaciones por medio de buzón electrónico, así como si ella lleva la invitación a la audiencia o si prefiere que el notificador lo haga.

La última decisión dará pauta a que se señale el día y la hora para el desahogo de la audiencia de conciliación, así como para que se generen los documentos de notificación necesarios. Por ende, la audiencia se programará en: a) cinco días hábiles cuando la persona solicitante realice la invitación a la persona citada; o, b) en quince días hábiles cuando el notificador de la autoridad conciliadora lleve el citatorio correspondiente, con el apercibimiento para la persona citada de que, si no acude a la cita, será acreedora a una multa por el monto de cincuenta a cien unidades de medida y actualización, es decir, para este 2024, de \$5428.50 a \$10 857.00 pesos mexicanos.

En consecuencia del trámite de solicitud y confirmación, dentro de la plataforma de SINACOL, se generarán los siguientes documentos: 1) solicitud; 2) confirmación de solicitud; 3) aceptación o no del buzón electrónico; 4) notificación para la persona solicitante; y 5) citatorio o invitación económica, según sea el caso, para la persona citada.

Por lo tanto, la ventaja de que la persona solicitante lleve la invitación a la audiencia de conciliación es que ella se efectuará en los cinco días hábiles siguientes. Sin embargo, la desventaja es que, si la o las personas citadas no acuden a la referida audiencia, se deberá reagendar la cita a efecto de que el notificador del centro de conciliación se encargue de llevar el citatorio con el apercibimiento correspondiente. Es decir, ante la inasistencia de las personas citadas, no se podrá concluir con la etapa prejudicial obligatoria de conciliación laboral, toda vez que ella es tanto una oportunidad para el solicitante como para el citado, para concluir con el conflicto y mantener la paz laboral.

Así, la primera notificación para el procedimiento conciliatorio sigue las reglas generales de las comunicaciones procesales personales, contenidas en el Capítulo VII, denominado como “De las notificaciones”, del Título Catorce, denominado como “Derecho procesal del trabajo”, de la LF, en específico el artículo 743. De igual manera, en su realización, las notificaciones se tendrán que efectuar mediando cinco días entre la fecha de la notificación y la fecha programada para la audiencia conciliatoria, en términos del artículo 684-E, fracción IV, de la legislación de la materia.

Por ende, la planeación de rutas de notificación con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios de las personas citadas es necesaria para no exceder el plazo del procedimiento conciliatorio, de acuerdo con el artículo 684-D del conjunto de normas aplicables. Bajo ese orden de ideas, la notificación podrá concluir como exitosa personalmente, por citatorio fijado en el domicilio citado o como intento no exitoso para ello. Hecho lo anterior, es momento de la audiencia de conciliación.

3.2. Desarrollo de la audiencia de conciliación laboral: desahogo y cierre

Llegado el día y la hora para la celebración de la audiencia de conciliación, hay tres posibilidades que se pueden presentar: a) la persona solicitante no acude y, por ende, se archiva el expediente por falta de interés; b) la persona citada no acude y, si fue notificada por el centro de conciliación, se expide la constancia de haber agotado la etapa

de conciliación prejudicial obligatoria; si no, se reagenda, es decir, se reprograma la audiencia de mérito; y c) ambas partes acuden y, por lo tanto, sí es factible la celebración de la audiencia de conciliación laboral. Dentro del presente capítulo, nos centraremos en el último supuesto, en otras palabras, en que ambas partes sí acudieron y que, entonces, sí se celebrará la audiencia respectiva.

La asistencia de las partes se realiza al llegar al centro de conciliación para ubicarse en la sala de espera correspondiente y, luego, al llegar la hora, la persona conciliadora acudirá por ellas para conducir las a la sala en la que se desahogará el método alterno de solución de conflictos. En todo caso, las partes tendrán cinco minutos de tolerancia, según los criterios adoptados por las personas conciliadoras.

La Tabla 2 es un ejemplo del discurso de apertura que una persona conciliadora podrá dar a las partes, dentro de la audiencia de conciliación laboral, en la que se comprende: bienvenida, presentación, procedimiento de conciliación, principios, reglas de la audiencia y dudas.

Tabla 2. *Ejemplo de discurso de apertura*

Bienvenida	“Hola, buenos días. Bienvenidas y bienvenidos al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, un lugar en el que se busca la paz laboral, es decir, un lugar para el diálogo entre las personas trabajadoras y empleadoras”.
Presentación	“Mi nombre es ‘...’, les muestro mi identificación oficial, yo soy conciliador adscrito a la sede ‘...’, del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco y, el día de hoy, seré la persona que facilitará la comunicación entre ustedes, tengo ‘...’ de experiencia en este cargo. Me podrán permitir una identificación oficial, así como los documentos de personería que acrediten la representación de las personas jurídicas que hoy comparecen, por favor, (...). Según los documentos que me muestran, la persona solicitante es ‘...’, quien el día de hoy está acompañada por ‘...’, como su persona de confianza. En cambio, la persona citada es ‘...’, representada, el día de hoy, por ‘...’, según algunos documentos que me muestra.”

Procedimiento	“En primer lugar, es necesario precisar que, el día de hoy, aún no estamos en un juicio, sino en un procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio, en el que ustedes, como partes, dialogan y, en su caso, alcanzan una solución. En cambio, yo, como conciliador, soy un facilitador de la comunicación entre ustedes”.
Principios	“Ahora bien, como todo proceso, el procedimiento de conciliación se basa en principios, que son ideas o normas fundamentales para el correcto desarrollo del procedimiento. Estos principios son: 1. Personal. Usted, ‘...’, como solicitante, acude de manera personal el día de hoy y, si bien es cierto, está acompañado de ‘...’, como su persona de confianza, quien interviene y quien, al final, toma una decisión, es usted. ¿Alguna duda al respecto? (...) Sin embargo, si requiere hablar con su acompañante, con toda confianza, salen y se reincorporan. En cambio, como citada, acude ‘...’, en representación de ‘...’, según los documentos que ya se han revisado. 2. Confidencialidad. Todo lo que platiquemos aquí, aquí se queda, ya que no podrá ser usado en beneficio, ni en perjuicio, de ninguno de nosotros, dentro de un juicio. Así como, en su caso, no me podrán llamar a mí, como testigo de lo que haya acontecido en estas sesiones. 3. Buena fe. Es natural, es normal que, de un mismo hecho, cada persona tenga una versión diferente, ya que todos somos diferentes y todos tenemos una interpretación diferente; pero, aquí no se buscan diferencias, sino puntos de encuentro. Por ende, en este espacio no se acredita cuestión alguna, es decir, no aportamos pruebas tendientes a corroborar nuestra versión. 4. Economía. Los costos de tiempo, esfuerzo y dinero del procedimiento de conciliación son menores que la tramitación de un juicio. 5. Flexibilidad. De igual manera, este espacio facilita la comunicación entre ustedes; por ende, pueden realizarse adecuaciones para buscar que ustedes exploren todas las soluciones posibles y, así, concluir con el motivo que nos trae el día de hoy. 6. Derechos irrenunciables. Así mismo, dentro del procedimiento, se garantizarán los derechos irrenunciables de las personas trabajadoras, a efecto de que no sean vulnerados. 7. Neutralidad. Yo, como conciliador, no tengo interés en que el motivo de la audiencia se resuelva en determinado sentido, sino que soy un facilitador de la comunicación para las propuestas de soluciones.

8. Imparcialidad. Tampoco, mi posicionamiento se decantará a favor de una u otra persona, ya que la persona conciliadora es imparcial.

9. Honestidad. En su caso, si por alguna cuestión considero que nos apartamos del fin de la audiencia de conciliación, se los haré saber y serán apoyados por alguna otra persona conciliadora para el desarrollo del procedimiento.

10. Información. Ahora bien, todos los datos proporcionados son los indispensables y necesarios para el desarrollo de esta audiencia; por ende, pueden consultar el aviso de privacidad que está visible en la página web del Centro.

11. Gratuidad. Todos los servicios que brinda el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco son gratuitos, es decir, no tienen ningún costo.

12. Integridad. Por último, pero no menos importante, mi actuar, como persona conciliadora, se ciñe a valores éticos consagrados en el Código de Conducta del O.P.D. denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

¿Alguna duda con los principios con los que se basa el procedimiento de conciliación?”

Reglas de la audiencia

“¿Anteriormente han tenido una audiencia como esta? (...)

Bueno, la dinámica del procedimiento de conciliación es muy sencilla. Primero, escucharemos a la persona solicitante; luego, a la persona citada.

Como les dije, es natural y normal que, de un mismo hecho, se tengan versiones diferentes. Pero este espacio de diálogo se centra en el respeto. El respeto para dirigirnos a los demás y el respeto para el turno de hablar de cada persona.

En caso de que lo crea conveniente, ya sea que le pida a la persona solicitante y a su persona de confianza, o a la persona citada, que salgan o salga un momento, según sea, para platicar con la o las otras personas de algún tema concreto o específico; pues ya les pediré su apoyo para salir y reincorporarse. Es decir, tener sesiones privadas.

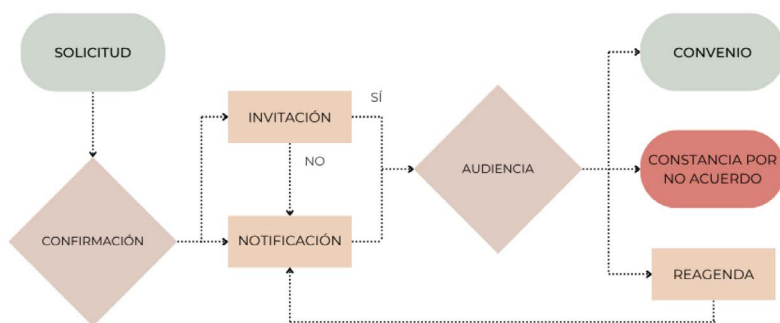
Por último, les pediré su apoyo para apagar su celular o dispositivos electrónicos, ponerlos en silencio, vibrador o algún modo que impida que nos interrumpan a media plática. Los podemos utilizar para hacer cuentas o cálculos; pero, si ya queremos llamar o mandar mensajes, salimos y nos reincorporamos”.

Dudas	“¿Alguna duda con el fin del procedimiento de conciliación? (...) ¿Alguna duda con los principios del procedimiento de conciliación? (...) ¿Alguna duda con la mecánica en la que se desarrollará el procedimiento de conciliación? (...) Si no hay más que aclarar, comencemos.”
-------	---

Fuente: Elaboración propia con información de la LFT.

Empero, cada persona conciliadora tiene su estilo propio, así como sus muletillas. Además, a diferencia de otros MASC, el rector de la conciliación tiene la oportunidad de proponer fórmulas de solución o de arreglo, buscando acercar a las partes a un acuerdo satisfactorio para ellas. Y, para eso, se deberán utilizar técnicas de la comunicación que funcionen como herramientas para el diálogo y la creación de acuerdos, tales como: escucha activa; parafraseo; preguntas abiertas, cerradas, circulares, reflexivas, estratégicas e hipotéticas; replanteo; asertividad; sesión privada o caucus; agente de la realidad; lluvia de ideas; etcétera (Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, s/f).

Figura 1. *Flujograma de la conciliación laboral*



Fuente: Elaboración propia con información de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, después del discurso de apertura y la aplicación de técnicas de la comunicación para la concretización de acuerdos, la audiencia de conciliación podrá concluir de tres maneras: a) convenio de conciliación,

el mismo que se equiparará a la categoría de cosa juzgada; b) reagenda para seguir explorando opciones de solución del conflicto; y c) constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria por no acuerdo.

En consecuencia, la justicia laboral se puede alcanzar con la celebración de convenios en la etapa de conciliación laboral. Siendo que ello abona a la estabilidad laboral, piedra angular para lograr una paz social más amplia.

Conclusiones

Con la reforma constitucional de 2017 y con la reforma legal de 2019, ambas sobre la justicia laboral, se empoderó a la etapa de conciliación, la misma que, hoy en día, es prejudicial y obligatoria. Así, el MASC de la conciliación, en materia del trabajo, se ha convertido en prioritaria, es decir, primordial o principal, para que las partes alcancen una solución a su conflicto y, en consecuencia, se dé el derecho humano de acceso a la justicia.

Ello se demuestra con las estadísticas que los dos primeros años del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco arrojan, siendo que, en ambas anualidades, se ha obtenido un porcentaje de efectividad mayor al 85 %. Por ende, solo poco más del 10 % de conflictos laborales, en Jalisco, terminan en un procedimiento judicial, es decir, no alcanzan un acuerdo en la etapa prejudicial obligatoria, lo que da pauta para plantear una verdadera estabilidad laboral y paz social.

Así las cosas, el procedimiento de conciliación laboral, en Jalisco, en el ámbito local, se divide en dos grandes bloques: 1) la preparación para la audiencia de conciliación, a cargo de la Dirección Jurídica, y 2) el desarrollo de la audiencia de conciliación, a cargo de las y los conciliadores. En el primero, se comprende la solicitud y su confirmación, así como la notificación o invitación a la persona citada para la celebración de la audiencia; en cambio, en el segundo, el desarrollo y cierre de la audiencia.

Por ende, para el éxito de las reformas, todas las autoridades deberán continuar trabajando, codo a codo, para la consecución de metas a mediano y largo plazo. Vamos por buen camino y, por ello, no se debe de claudicar en los esfuerzos. Ya que, la justicia laboral nos da estabilidad en diferentes aspectos económicos y sociales, misma que es una piedra angular para lograr una paz social más amplia.

Fuentes de información

- Bühlmann, M. & Kunz, R. (2011). Confidence in the judiciary: comparing the independence and legitimacy of judicial systems. *Routledge, West European Politics*, Vol. 34, No. 2 (Pp. 317-345). <https://doi.org/10.1080/01402382.2011.546576>
- Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (2023). Centro de Conciliación Laboral. Primer informe. 2022-2023. Construyendo una Cultura de Paz Laboral en Jalisco. Gobierno del Estado de Jalisco.
- Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (2024). 2º Segundo informe. 2023-2024. De avances y resultados. Centro de Conciliación Laboral. Gobierno del Estado de Jalisco.
- Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. Sistema nacional de conciliación laboral. <https://sinacol.ccljalisco.gob.mx/>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, última reforma el 31 de octubre de 2024, Congreso Constituyente.
- Declaratoria del inicio de funciones de la Tercera Etapa de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, que iniciará a partir del 3 de octubre de 2022. México, publicado el 20 de septiembre de 2022, Senado de la República.
- Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. Proceso legislativo. México, publicado el 24 de febrero de 2017, Congreso de la Unión.
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. México, publicado el 1 de mayo de 2019, Congreso de la Unión.
- Directrices generales para la operación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. México, s/f.

- Gobierno de México (s/f). *Diálogos por la justicia cotidiana*. Diagnósticos conjuntos y soluciones.
- Grijalva, Á. & Becerra, I. (2023). 8. La opinión ciudadana sobre la labor judicial en Jalisco. Un desafío inminente para la justicia. En *Áurea E. Grijalva Eternod* (Coord.), *Desafíos contemporáneos para la seguridad humana y la protección de los derechos económicos, sociales y culturales en México* (Pp. 185-205). Universidad de Guadalajara.
- International Labour Organization (ILO). NORMLEX Information system on international labour standards. Caso núm. 2694 (México). <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:1:9936415625253>
- Ley Federal del Trabajo. México, última reforma el 30 de septiembre de 2024.
- Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. México, última reforma el 28 de abril de 2022.
- Luna, I. (2024). Conciliación laboral, esperanza de justicia. En Guillermo Raúl Zepeda Lecuona y Blanca Olivia Vargas Mendoza (Coord.), *Segundo anuario de justicia alternativa*. Tirant lo blanch.
- Ortiz, E. (29 de octubre de 2024). Pleito resuelto... Sin jueces ni papaleo Parte II: la “utopía” de Valle de los Molinos. En *Canal 44*. Recuperado de: <https://udgtv.com/noticias/la-utopia-de-valle-de-los-molinos/245579>
- Páginas Web.
- Prieto Sanchís, L. (2005). Lección 12. La coherencia del sistema jurídico. En Luis Prieto Sanchís, *Apuntes de teoría del Derecho* (Pp. 131-150). Trotta.
- Rivera, L. (2022). La condición sui generis de la conciliación prejudicial en el nuevo sistema de justicia laboral en México. En Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, *Perfiles de las Ciencias Sociales. Nuevo modelo de justicia laboral en México: a un año de su implementación*, Vol. Especial, (Pp. 19-34).
- Secretaría de México (7 de noviembre de 2016). Conoce más acerca del #TPP. En Gobierno de México. www.gob.mx/se/articulos/trata-

do-de-asociacion-transpacifico-tpp-78189?idiom=es

Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (s/f).

Manual de conciliación laboral. Materia individual. Secretaría del Trabajo y Previsión Federal.

Yarrington, M. (2022). La conciliación, la bisagra que permite la flexibilización del proceso judicial laboral. En Universidad Nacional Autónoma de México, *Revista Latinoamérica de Derecho Social*, No. 34 (Pp. 49-76) <http://dx.doi.org/10.22201/iiij.24487899e.2022.34.16732>

