

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 684-G DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ CARRILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

El suscrito, Mario Alberto Rodríguez Carrillo, diputado federal, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de conformidad con lo establecido en los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, se permite someter respetuosamente a esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción IV del Artículo 684-G de la Ley Federal del Trabajo; conforme con la siguiente:

Exposición de Motivos

En México todas las personas tienen reconocido el derecho a la jurisdicción del Estado, para ello, se han creado e instaurado tribunales instaurados para impartir justicia y resolver los conflictos que se presenten. Sin embargo, los procesos judiciales que se suceden en los mismos no han sido suficientes para garantizar la protección de los derechos de las personas; ante esta situación, surge la necesidad de implementar mecanismos alternos a los procesos judiciales.

Los mecanismos alternativos de solución de controversias están reconocidos en nuestro sistema jurídico como un derecho humano a la justicia en el artículo primero Constitucional y han sido reconocidos a nivel internacional: el artículo 33 de la Carta de las Naciones Unidas establece que “para toda controversia susceptible de poner en peligro el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales se tratará de buscarle solución, ante todo, mediante la negociación, la mediación u otros medios pacíficos, y que el Consejo puede instar a las partes a que arreglen sus controversias por dichos medios”.¹

Estos Mecanismos también son conocidos como Mecanismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos (MESOC) que refieren a “cualquier proceso diseñado para resolver una disputa sin el concurso de los tribunales de justicia. La resolución alternativa de conflictos es válida para un extenso número de casos, aunque resulta particularmente relevante en disputas comerciales por su flexibilidad y adaptabilidad, siendo especialmente apropiada en aquellos casos en los que las partes debe o desean mantener su relación después del procedimiento o en los que las partes están geográficamente distantes (comercio internacional y comercio electrónico”.²

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda que “Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores”.³

Entonces estos Mecanismos, se traducen en medios que permiten a las partes en un conflicto, mediante el acompañamiento de un profesional, asegurar una solución que no se lograría sin su intervención y que, al tener el carácter de obligatorio, evita que dicho problema tenga que avanzar y buscar resolución a través de un proceso judicial.

Es así como la justicia alternativa reviste particular importancia, y, aunque ha sido lento el proceso, esta se ha ido abriendo paso en el sistema mexicano de justicia tanto en el ámbito internacional como en la legislación nacional.

En México, los medios alternativos de resolución de conflictos fueron incluidos en la Constitución a partir de la reforma publicada en 18 de junio de 2008, cuando se modificó el artículo 17, para disponer que: “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”.

Uno de estos mecanismos es la Conciliación. Según la etimología, el término conciliación se deriva del latín conciliatio que significa conciliar, esto es, la conciliación refiere al proceso o acto de acordar, convenir o compatibilizar.⁴ “Conciliar supone avenimiento entre intereses contrapuestos; es armonía establecida entre dos o más personas con posiciones disidentes”.⁵

A partir de la reforma constitucional publicada el 24 de febrero de 2017, se dio inicio a una nueva etapa de para la justicia laboral en nuestro país, pues es a través de estas modificaciones a la Carta Magna y las respectivas reformas que se sucedieron a la Ley Federal del Trabajo, que la Conciliación adquiere la relevancia que le corresponde en la resolución de los conflictos que se suceden entre los trabajadores y los patrones. De esta manera, el artículo 123, fracción XX fue modificada para establecer lo siguiente:

Artículo 123. ...

...

A. ...

I. a XIX. ...

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

XXI. ...

Derivado de esta reforma, la función conciliatoria se aleja del procedimiento laboral y se configura como un proceso independiente de aquel, siendo este un paso obligatorio previo a acudir a un juicio laboral.

La Ley Federal del Trabajo establece que “Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley”.⁶ Este proceso tendrá una duración máxima de 45 días y la información que las partes presenten será de carácter reservado (La información aportada por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la constancia de no conciliación y, en su caso, el convenio de conciliación que se celebre), y “los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial”.⁷

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en la materia, al determinar 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”.⁸

Este criterio jurídico es justificado por la Corte al aseverar que “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”

Parte fundamental del procedimiento de conciliación prejudicial son los conciliadores, quienes entre sus atribuciones y obligaciones,⁹ tienen las siguientes:

- I. Emitir el citatorio a la audiencia de conciliación, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.
- II. Aprobar o desestimar, según sea el caso, las causas de justificación para la inasistencia a la audiencia de conciliación, con base en los elementos que se le aporten.
- III. Comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la conciliación.
- IV. Exhortar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo.
- V. Evaluar las solicitudes de los interesados con el fin de determinar la forma más adecuada para formular propuestas de arreglo, sin que ello implique la imposición de acuerdos.
- VI. Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios a que lleguen las partes.
- VII. Elaborar el acta en la que se certificará la celebración de audiencias de conciliación y dar fe, en su caso, de la entrega al trabajador de las cantidades o prestaciones convenidas.
- VIII. Expedir las actas de las audiencias de conciliación a su cargo, autorizar los convenios a que lleguen las partes, y las constancias de no conciliación en aquellos casos que ésta no fuere posible. Expedir las copias certificadas de los convenios y las actas de su cumplimiento.

IX. Cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores. Lo anterior sin perjuicio de que busque la potencialización con perspectiva de derechos sociales.

X. Vigilar que los procesos de conciliación en que intervenga, no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público.

Aunado a estas atribuciones la LFT dispone también la existencia de obligaciones especiales que los conciliadores deberán cumplir en el desempeño de sus atribuciones:¹⁰

I. Salvaguardar los derechos irrenunciables del trabajador.

II. Observar los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad;

III. Tratar con la debida equidad y respeto a los interesados, procurando que todas las conciliaciones que se realicen concluyan en arreglos satisfactorios para los mismos respetando los derechos de las partes.

IV. Cumplir con programas de capacitación y actualización para la renovación de la certificación.

V. Abstenerse de fungir como testigos, representantes jurídicos o abogados de los asuntos relativos a los mecanismos alternativos en los que participen posteriormente en juicio.

VI. Ser proactivo para lograr la conciliación entre las partes, y VII. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente.

La LFT establece también que para desempeñar el cargo de conciliador se deben cubrir los siguientes requisitos:¹¹

I. Gozar del pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.

II. Tener preferentemente experiencia de por lo menos tres años en áreas del derecho del trabajo o especialización en las actividades que se vinculen con las atribuciones del Centro de Conciliación que corresponda.

III. Contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del Centro.

IV. Tener preferentemente certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias.

V. Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género.

VI. Aprobar el procedimiento de selección que se establezca para tal efecto.

VII. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Como se puede observar, si bien se establece el requisito de la certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias, este no es obligatorio, por lo que no se puede garantizar que la persona mediadora cuente con los conocimientos y/o habilidades necesarias para el desempeño de sus funciones.

Como se ha expuesto, la conciliación en los procesos judiciales, en nuestro caso particular, de la materia laboral, se ha convertido en un factor indispensable al “ofrecer al justiciable diversas posibilidades para solucionar sus

problemas, lo cual, en determinadas ocasiones, puede suponer una mejor solución que la que se pueda conseguir en la vía judicial".¹² Asimismo, el procedimiento conciliador ha permitido aliviar la carga de trabajo en los juzgados, ya que resolviendo las controversias entre las partes patronal y trabajadora se evita iniciar procedimientos de carácter judicial.

Nuestro sistema jurídico debe fortalecerse en beneficio de la sociedad y del respeto al derecho humano de acceso a la justicia, en este contexto, la conciliación, entendida como un medio alternativo en la solución de conflictos, debe ser dotada de mayores elementos, como es la certificación de aquellos servidores públicos que la ejercen en el proceso de dirimir los conflictos de carácter laboral.

Por ello, esta iniciativa propone que las personas conciliadoras cumplan de forma obligatoria con el requisito de la certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias, puesto que en su desempeño profesional, estas se enfrentan a las circunstancias particulares de cada caso y, que debido a la importancia que esta instancia reviste deben tener habilidades y conocimientos especiales para que acompañen a las partes en el proceso y ofrezcan solución a los conflictos, cumpliendo de esta manera con los objetivos de la Ley en materia de Conciliación.

Bertrand define la certificación como "el proceso a través del cual se aseguran las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada; se trata por ello de la certificación de unas cualificaciones individuales, de un nivel de conocimientos, de unas habilidades y, probablemente, de unas capacidades de aprendizaje".¹³

Por su parte, Medina se refiere a este concepto como "la evaluación de los aprendizajes que se hayan podido acumular mediante sistemas formales, no formales e informales como la experiencia".¹⁴

La Organización Internacional del Trabajo ha establecido que "Fortalecer las habilidades de las personas conciliadoras/mediadoras dentro del proceso de negociación resulta necesario para generar sistemas de resolución de conflictos sólidos en el marco de las relaciones de trabajo".

El perfeccionamiento de la conciliación requiere que el Poder Legislativo implemente las acciones correspondientes para que las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Trabajo alcancen el fin último para el cual fueron creadas. La certificación obligatoria del personal responsable de la instancia conciliatoria laboral permitirá sin duda que estos cuenten con mejores competencias y habilidades que garanticen la resolución de conflictos en la etapa prejudicial.

A través de la certificación será posible fomentar el nivel de eficiencia y de competitividad en la labor que realizan las personas conciliadoras, una función que es, sin duda, de gran importancia para la sociedad. Asimismo, mostrará el compromiso de mejora continua por parte de los Centros de Conciliación, logrando con ello, avanzar en esta etapa de la justicia laboral en nuestro país, al obtener mejores resultados en su calidad y desarrollo.

En razón de lo anterior, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a la consideración de esta soberanía la presente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único . Se reforma la fracción IV del artículo 684-G de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 684-G. Para desempeñar el cargo de conciliador se deben cubrir los siguientes requisitos:

- I. Gozar del pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II. Tener preferentemente experiencia de por lo menos tres años en áreas del derecho del trabajo o especialización en las actividades que se vinculen con las atribuciones del Centro de Conciliación que corresponda;
- III. Contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del Centro;
- IV. Tener certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias;
- V. Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género;
- VI. Aprobar el procedimiento de selección que se establezca para tal efecto, y
- VII. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público

Transitorio

Único . El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 Artículo 33 de la Carta de las Naciones Unidas. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.un.org/securitycouncil/es/content/repertoire/settlements#:~:text=El%20Art%C3%ADculo%2033%20de%20la, las%20partes%20a%20que%20arreglen>

2 Paz Lloveras. E. y Asociación Española para el Derecho y la Economía Digital (coord. Científico): Libro Blanco sobre Mecanismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos en España. Proyecto i+Confianza: Autorregulación y Sistemas Extrajudiciales Off-Line y On-Line de Solución de conflictos para Entornos de Comercio Electrónico. Estudio comparado, demostración y promoción de su uso en la industria, AENOR, Madrid, diciembre 2002, pág. 10

3 R092 - Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92). Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312430:NO

4 Definición de Conciliación. Definición. DE. Disponible en: <https://definicion.de/conciliacion/>

5 Alvarado Belloso, Adolfo. La conciliación como medio para solucionar conflictos de intereses, Revista Uruguaya de Derecho Procesal, 1986, núm. 3, p. 238. Page 4. 46. Notas y Estudios Sobre el Proceso Civil. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/894/3.pdf>

6 Artículo 684-B Ley Federal del Trabajo.

7 Artículo 684-C Ley Federal del Trabajo.

8 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). Registro digital: 2024308. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: II.2o.T.5 L (11a.) Fuente: Gaceta del

Semanario Judicial de la Federación. Libro 11, marzo de 2022, Tomo IV, página 3304. Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2024308>

9 Artículo 684-F Ley Federal del Trabajo.

10 Artículo 684-H Ley Federal del Trabajo.

11 Artículo 684-G Ley Federal del Trabajo.

12 Silva Díaz, Diego Enrique. Derecho en Acción. CIDE, CONACYT. 2020. Disponible en: <https://derechoenaccion.cide.edu/los-medios-alternos-de-solucion-de-conflictos-frente-a-la-jurisdccion-del-estado/>

13 Bertrand, O. (2000). Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales. Madrid: OEI. Tomado de: Ruiz Bueno, Carmen. La Certificación Profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. Educar 38, 2006. p. 136. Disponible en: <file:///Users/hys/Downloads/72352-Texto%20del%20art%C3%ADculo-82883-1-10-20070713.pdf>

14 Medina, O. (2005). «Los sistemas de acreditación. Aproximación conceptual y teórica». En: Tejada, J.; Navio, A.; Ferrández, E. IV Congreso de Formación para el Trabajo. Nuevos Escenarios de Trabajo y Nuevos Retos en la Formación. Libro de actas. Madrid: Tornapunta. Tomado de: Ruiz Bueno, Carmen. La Certificación Profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. Educar 38, 2006. p. 136. Disponible en: <file:///Users/hys/Downloads/72352-Texto%20del%20art%C3%ADculo-82883-1-10-20070713.pdf>

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 2 de marzo de 2023.

Diputado Mario Alberto Rodríguez Carrillo (rúbrica)