

La conciliación prejudicial en el ámbito laboral¹

Prejudicial conciliation in the workplace

Se transigente con tu adversario pronto,
mientras estés con él en camino, no
sea que te entregue al juez
San Mateo.

Verónica Lidia Martínez Martínez*

RESUMEN

En el presente artículo, con base en el método analítico, tiene por objeto analizar la conciliación prejudicial instituida a partir de la reforma al apartado A del artículo 123 constitucional, fracción XX y en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1º de mayo de 2019. Asimismo, resulta relevante el estudio que se efectúa de la conciliación en los países sudamericanos que la instituyen como instancia prejudicial y la inenforceabilidad de la conciliación en Colombia a partir las resoluciones emitidas por su máximo Tribunal Constitucional que con el auxilio del método comparado sirven de marco teórico a la presente obra para comprender los inconvenientes de instaurar la conciliación prejudicial con carácter obligatorio.

Palabras clave

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales, mecanismos alternativos de solución de controversias, conciliación, inenforceabilidad, convenio.

ABSTRACT: In this article, based on the analytical method, the purpose of this article is to analyze the prejudicial conciliation instituted from the reform of section A of article 123 of the Constitution, section XX and in the reform of the Federal Labor Law of 1º of May 2019. Likewise, the study carried out on the conciliation in the South American countries that institute it as a preliminary ruling instance and the unenforceability of the conciliation in Colombia based on the resolutions issued by its highest Constitutional Court that with the aid of the method Compared serve as a theoretical framework for this work to understand the drawbacks of establishing mandatory pre-trial conciliation.

Keywords: Federal Center for Conciliation and Labor Registry, Local Conciliation Centers, alternative dispute resolution mechanisms, conciliation, non-enforcement, agreement.

Sumario. 1. Introducción. 2. La necesidad de conciliar. 3. Naturaleza jurídica y características de la conciliación laboral prejudicial. 4. La solicitud de conciliación y la audiencia de conciliación. 5. El convenio conciliatorio y sus efectos. 6. El

¹ Artículo de investigación postulado el 20 de noviembre de 2020 y aceptado para publicación el 17 de marzo de 2021.

* Profesora investigadora en la Universidad Anáhuac. (marb_cap@hotmail.com) orcid.org/0000-0002-7927-3006.

conciliador de los centros de conciliación. 7. La conciliación laboral a nivel local. 8. La conciliación laboral a nivel federal. 9. La conciliación en Sudamérica. 10. Inexequibilidad de la conciliación. 11. Conclusión. 12. Referencias.

1. Introducción

La contracara de la cultura contenciosa son los mecanismos alternativos de solución de controversias que forman parte de la cultura de la paz en donde se privilegia el contenido (de los resultados) sobre la forma (procedimientos legales)² y se cumple cabalmente con los principios de inmediatez, celeridad y economía procesal.

La conciliación puede ser procesal o preprocesal. El presente trabajo tiene como objetivo analizar al segundo tipo de conciliación, también denominada conciliación extrajudicial, que es la instaurada en la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de ofrecer una auténtica posibilidad de solución de los conflictos laborales y disminuir los plazos de resolución de los mismos, que los funcionarios de los centros de conciliación, al pertenecer a un organismo público descentralizado con autonomía operativa y de gestión cuenten con la independencia, profesionalismo e imparcialidad necesaria, para garantizar que su actuación brinde mayor confianza y certeza a las partes en conflicto, en aras de lograr que se alcance un convenio satisfactorio y evitar que su caso llegue a la instancia judicial.³

Para el estudio de la conciliación prejudicial obligatoria en la investigación se emplea el método analítico en los primeros ocho apartados. Después de reflexionar en el apartado segundo sobre la necesidad de conciliar, en el apartado tercero se analiza la naturaleza jurídica y las principales características de la conciliación en el ámbito laboral. La solicitud y la audiencia de conciliación, así como el convenio conciliatorio y sus efectos son motivo de análisis en los apartados cuarto y quinto de este trabajo, respectivamente. En el apartado sexto se analiza la figura del conciliador en los centros de conciliación. La conciliación laboral en México en los niveles de gobierno local y federal es motivo de estudio en los apartados séptimo y octavo.

Por supuesto, bajo el método comparado, en los dos últimos apartados son motivo de análisis, la conciliación en los países sudamericanos que la instituyen como instancia prejudicial y la inexequibilidad de la conciliación en Colombia a partir las resoluciones emitidas por su máximo Tribunal Constitucional que sirven de marco teórico a la presente obra para comprender los inconvenientes de instaurar la conciliación prejudicial con carácter obligatorio.

2. La necesidad de conciliar

La conciliación, como un mecanismo que procura la pacificación, es reconocida por casi todas las culturas en todos los tiempos. En la Antigüedad,

²Díaz Madrigal, Ivonne, Nohemí, Legislación nacional en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias. Avances en la reforma constitucional del sistema de justicia penal, *Letras Jurídicas*, número 31, enero-junio 2015, pp. 63-64.

³ Exposición de Motivos del Decreto por el 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. Información proporcionada por la Cámara de Diputados.

en Grecia durante el período clásico, existieron los tesmotetes, cuya función era analizar las causas generadoras del litigio y a partir de éstas, intentaban acercar a las partes para obtener un acuerdo por vía de la transacción. La Ley de las XII Tablas otorgaba fuerza obligatoria a lo que convinieran las partes al ir a juicio. En la Edad Media, la Iglesia se mostró partidaria de procurar los arreglos amistosos que pusieron fin a las controversias suscitadas entre las partes.

Asimismo, en la carta de 1745, Voltaire realizó la apología de la obligación de recurrir ante el tribunal de los jueces conciliadores, a quien denominó como los hacedores de paz. La Ley 16 de 24 de agosto de 1790 prohibió admitir demanda civil sin el previo trámite de conciliación.⁴ De igual manera, en España la Constitución de 1812 y la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855 erigen a la conciliación hasta 1984 como un requisito previo a todo juicio.⁵ Tanto en España como en Alemania, el juez que intervenía en la conciliación era distinto del que conocía del litigio. En Francia se establecieron en 1877 los Consejos de Conciliación, que integrados por los representantes de trabajadores y de patronos del prefecto del lugar, tenían la obligación de conocer los conflictos laborales y desarrollar de la mejor manera posible la conciliación.

En tierra azteca, el Libro VII de la Recapitulación de las Leyes de los Reinos de las Indias de 1680 instituyó un sistema de composición permitido en caso de no haber necesidad de dar satisfacción a la causa pública.⁶ La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo 17 dispone, en la parte que aquí interesa, que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. Acorde con el texto constitucional a partir de la reforma laboral de 2012 se incorporó el principio de la conciliación en la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo e impuso como obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el intentar avenir a las partes para que resolvieran sus conflictos mediante la conciliación. En complemento a esta medida, se creó el Servicio Público de Conciliación y la figura de los funcionarios conciliadores, como parte del personal jurídico de las Juntas.⁷

A pesar de los esfuerzos realizados para hacer de la conciliación un mecanismo idóneo y eficaz para resolver los conflictos laborales y de seguridad social, el índice de conciliación de los asuntos individuales en las juntas especiales adscritas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al 30 de abril de 2016 se situó en 21.6%.⁸ Ante los bajos índices que reportaba la conciliación en los procedimientos laborales, el 28 de abril de 2016, Enrique Peña Nieto presentó la Iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral que propone una conciliación administrativa obligatoria

⁴ Meza Fonseca, Emma, La conciliación como un medio de solución de conflictos a nivel de averiguación previa, México, Sista, 2011, p. 8.

⁵ Alsina, Hugo, Tratado teórico práctico de derecho civil y comercial, segunda edición, Buenos Aires, Ediar, 1955, VII, p. 259.

⁶ Meza Fonseca, Emma, op. cit., p. 50

⁷Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, Diario de Debates de la Cámara de Diputados, 04 de septiembre de 2012, p. 35.

⁸Información proporcionada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a través del Sistema de Solicitudes de Información INFOMEX.

y una jurisdiccional –también obligatoria-.⁹ Al concluir el proceso legislativo federal, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.

Las modificaciones que introduce la reforma constitucional laboral en el ámbito procesal son la creación de los centros de conciliación laborales en el ámbito federal y local para atender y resolver los conflictos laborales a través de la conciliación, la creación de los tribunales laborales dependientes del poder judicial federal y de los poderes judiciales locales que tendrán a su cargo la resolución de las diferencias entre los empleadores y los trabajadores, así como las distintas modificaciones a los procedimientos laborales.

Para cumplimentar la reforma constitucional, el día 1º de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la reforma a la Ley Federal del Trabajo que instituyó el procedimiento de conciliación prejudicial. De acuerdo con el artículo segundo transitorio del 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, en un término de 180 días debía expedirse la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral¹⁰ para normar la integración de este organismo, las facultades y obligaciones de los conciliadores y del procedimiento de conciliación prejudicial en el nivel federal. Este ordenamiento al publicarse el 6 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación se expidió con posterioridad al término establecido.

3. Naturaleza jurídica y características de la conciliación laboral prejudicial

Los medios o mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC) son aquellos mecanismos que tienen por objeto solucionar los conflictos existentes entre las partes involucradas, de forma directa o a través del nombramiento de un tercero, que puede ser un mediador, el conciliador o el árbitro que coadyuve en la solución alterna de los conflictos.¹¹

Al cumplirse los principios de inmediatez, economía y celeridad, las ventajas que ofrecen los MASC a las partes involucradas en un conflicto es la posibilidad de llegar a un acuerdo, sin necesidad de acudir a la vía del proceso judicial que implica demora, costos para las partes y congestión para el aparato judicial.

⁹Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, op. cit., p. 10.

¹⁰ Término computado a partir de la entrada en vigor del 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.

¹¹ Cuadra Ramírez, José Guillermo, Medios alternativos de resolución de conflictos como solución complementaria de administración de justicia. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2002, p. 10.

Entre los MASC podemos citar a la mediación, el arbitraje y la conciliación, de cuyo estudio nos ocupamos en este trabajo.

La palabra conciliación deriva etimológicamente del latín conciliatio, que proviene, a su vez, del verbo conciliare que significa concertar, componer o poner de acuerdo a dos o más partes que se debaten en una controversia de intereses.¹² La conciliación, como mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador,¹³ en materia laboral presenta las siguientes características:

a. Nominada. La conciliación se encuentra prevista en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XX; en tanto, que su regulación y la del procedimiento para llevarla a cabo se consigna en los artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo.

b. Es un mecanismo autocompositivo porque las partes contendientes de manera voluntaria alcanzan un acuerdo que pone fin a la controversia.

c. La conciliación constituye una actividad preventiva al buscar la solución del conflicto y soslayar la vía contenciosa.

d. Es un requisito de procedibilidad en el ámbito laboral. Es obligatoria su interposición para que pueda accederse a la vía jurisdiccional ante los tribunales laborales. Esta obligatoriedad motiva opiniones en contrario, pues un sector de la doctrina considera que la exigencia de este requisito condiciona el acceso efectivo a la justicia que garantiza el artículo 17 constitucional de acudir libremente ante los tribunales laborales, toda vez que al establecer que no se dará entrada a una demanda si previamente no se la conciliación prejudicial, no solo contraviene la naturaleza facultativa de esta institución, sino subordina la actividad o funcionamiento de los tribunales laborales a que previamente se acuda ante los centros de conciliación como órganos administrativos que en lo absoluto ejercen funciones jurisdiccionales. Otros, en franca contradicción, avalan la exigencia de su agotamiento previo a la vía jurisdiccional por los beneficios que reporta al solucionar de una manera más rápida las controversias planteadas y soslayar el accionar de los tribunales. A nuestro entender, con independencia de los beneficios que reporte la conciliación, al atribuirle un carácter prejudicial obligatorio coarta el libre acceso a la vía jurisdiccional de las partes involucradas en una controversia de naturaleza laboral, quienes en contra de su voluntad deben agotar la vía conciliatoria ante un ente administrativo antes de la interposición de la demanda ante el tribunal laboral.

f. Es de carácter extrajudicial. La conciliación se efectúa ante los conciliadores adscritos a los centros de conciliación federal y locales.

g. Su finalidad es soslayar la interposición de las demandas laborales (descongestión judicial) y solucionar la controversia con el máximo de celeridad posible.

h. Cuenta con un proceso autónomo previsto en la Ley Federal del Trabajo en donde prevalece la oralidad aunque también existe una fase escrita.

i. Tiene lugar en sede administrativa y se lleva a cabo por instituciones. En el orden local, la función conciliatoria está a cargo de los centros de conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. En

¹² Diccionario Larousse, México, Larousse, 1993, p. 324.

¹³ Ojeda Avilés, Antonio. Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: Un estudio internacional. Documento 13, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, p. 109.

el orden federal, la función conciliatoria está a cargo de un organismo descentralizado denominado CFCRL.

De acuerdo con el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, a las partes se les exime de acudir a la instancia conciliatoria y de exhibir la constancia de no conciliación, en los siguientes conflictos:

- a. 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.
- b. Designación de beneficiarios por muerte.
- c. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida y guarderías.¹⁴
- d. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio y el trabajo infantil. Para la actualización de estas excepciones es necesario acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos.
- e. Pérdida de la mayoría de los trabajadores en el Contrato Colectivo de Trabajo La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos-Ley.
- f. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.
- g. Cuando se impugnen procedimientos de elección de las directivas sindicales.

4. La solicitud de conciliación y la audiencia de conciliación

Las partes que intervienen en la conciliación laboral son el patrón y el trabajador. Ambos deben tener la capacidad y la facultad para conciliar, lo que no representa problema cuando actúan por sí mismas. En el caso, del representante, delegado o apoderado de las partes debe tener autorización expresa para conciliar en nombre de su representado.

El procedimiento de conciliación prejudicial en materia laboral, que no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales, inicia con la presentación de la solicitud. De acuerdo con el artículo 684-C de la Ley Federal del Trabajo, para su admisión la solicitud debe reunir los requisitos siguientes:

- a. Indicar el nombre de la persona y su Clave Única de Registro de Población (CURP).
- b. Proporcionar domicilio dentro del lugar en que se ubique el centro de conciliación al que acuda.
- c. Mencionar el nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará para la conciliación prejudicial, además de señalar su domicilio. Cuando el trabajador ignore el nombre de su empleador o de la empresa, basta con señalar el domicilio donde prestó o presta sus servicios.
- d. Es necesario adjuntar la identificación oficial del solicitante.

¹⁴ No se exceptúa de la conciliación los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), así como el de prestaciones sociales.

La solicitud de conciliación podrá formularse por escrito, mediante comparecencia de los interesados o de manera electrónica. Es obligación del personal de los centros de conciliación auxiliar a los interesados en la presentación de la solicitud de conciliación, además de proporcionar asesoría jurídica sobre los derechos laborales, sus plazos de prescripción y el procedimiento para solucionar el conflicto.

Al recibir la solicitud de conciliación, si la autoridad conciliadora, no es competente, procederá a remitir la solicitud vía electrónica al centro de conciliación competente dentro de las siguientes veinticuatro horas siguientes a su recepción y a notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento. Por el contrario, al decretarse la competencia del centro de conciliación, la solicitud será radicada con un número de identificación único, se designará por turno una sala de conciliación, además de señalarse día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación a efectuarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud.

Como medio de notificación de las actuaciones que se realicen en el procedimiento de conciliación prejudicial a las partes se les asignará un buzón electrónico, pero el citatorio en donde se consigne el día y la hora en que tendrá verificativo la audiencia de conciliación deberá notificarse al patrón de manera personal por lo menos con cinco días de anticipación a la audiencia.

La audiencia de conciliación, cuya dirección se encuentra a cargo del conciliador, podrá tener lugar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, cuando lo requiera el solicitante y entregue el citatorio a la persona que corresponda. Cuando la solicitud de conciliación se presente de manera personal por las partes involucradas en el conflicto laboral es posible que la audiencia de conciliación tenga verificativo en ese momento o se les notifique de inmediato la fecha y hora de su celebración que ha de tener lugar dentro de un plazo máximo de cinco días contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud.¹⁵

Conforme al artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, las partes deberán identificarse con cualquier documento oficial al comparecer en la audiencia de conciliación. En caso de que el solicitante, no cuente con identificación oficial, podrá ser identificado por otros medios de que disponga el centro de conciliación.

Por regla general, el trabajador solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir de manera personal a la audiencia, aunque puede asistir acompañado por una persona de su confianza, a quién en ningún caso, se le reconocerá como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio. El trabajador podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo.

De acuerdo con la fracción XII del artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia. Para soslayar la revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para evitar que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio. Por su parte, el patrón deberá asistir personalmente o por conducto de

¹⁵ Artículo 684-E, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre. Los principios que deben observarse durante la conciliación son los siguientes:

PRINCIPIOS	
Conciliación	La finalidad de este principio es privilegiar la solución de los conflictos, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo. Mediante la conciliación las partes podrán celebrar un convenio que ponga fin a la controversia
Imparcialidad	El conciliador debe mantenerse ajeno a los intereses de las partes en la controversia al dirigir y resolver los conflictos sin favorecer a ninguno de los involucrados como condición y base protectora de todos los derechos humanos, que se expande en dos dimensiones: a) subjetiva, relativa a las condiciones personales del conciliador, misma que, en buena medida, se traduce en los impedimentos que pudieran existir en los negocios de que conozca; y, b) objetiva, referida a las condiciones normativas respecto de las cuales debe sujetarse el conciliador, como por ejemplo, el impedimento de autorizar convenios que impliquen renuncia de derechos laborales o sean contrarios al sistema jurídico mexicano.
Legalidad	El actuar de la autoridad conciliatoria debe sustentarse en la norma jurídica para garantizar la seguridad jurídica de las personas en dos dimensiones distintas: a) Para permitir la previsibilidad de las consecuencias de los actos propios; y b) Con la finalidad de proscribir la arbitrariedad de la autoridad conciliadora.
Buena fe	La buena fe se entiende como la sujeción de la conducta de las personas a los principios de rectitud y honradez establecidos por la moral social vigente. ¹⁶ La buena fe constituye un principio general del derecho que impone en la conciliación un imperativo de conducta honesta, diligente, correcta por parte de las partes involucradas en un conflicto.
Confidencialidad	Debe guardarse reserva de lo actuado en el proceso de conciliación por parte de la autoridad conciliadora, las partes y todos los involucrados en el mismo.
Equidad	La autoridad conciliadora procurará que durante el desarrollo del procedimiento se proporcionen condiciones de equilibrio para las partes, por lo que debe considerar las condiciones y características del caso particular, de tal forma que la solución propuesta sea mutuamente beneficiosa.
Flexibilidad	La autoridad conciliadora debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de adaptar el procedimiento de la conciliación a las distintas circunstancias que cada caso exija, pero sin transgredir el ordenamiento jurídico. Asimismo, en la solución de las

¹⁶ Tesis: XI.1o.A.T.79 A (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima época, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro 50, Enero de 2018, Tomo IV, p. 2096.

	controversias debe privilegiarse la flexibilidad y soslayar los formalismos.
Neutralidad	La neutralidad, del latín <i>neuter</i> ("ni uno ni otro"), consiste en que la autoridad conciliadora, no debe tomar partido en favor de una de las partes, debe renunciar a toda injerencia en los conflictos.
Información	Al momento de llevar a cabo la audiencia de conciliación, la autoridad conciliadora tiene la obligación de realizar la protección de los datos vertidos por las partes, realizar las acciones pertinentes para corroborar la personalidad con la que se ostentan las partes y verificar la veracidad de la información vertida por las mismas.
Honestidad	La autoridad conciliadora, a su juicio, puede dar por concluida la audiencia de conciliación o excusarse de participar en ella, siempre y cuando su participación vaya en contra de los intereses de los conciliantes. La terminación anticipada de la audiencia de igual forma no debe de ir en contra de los intereses de los conciliantes y debe ser considerada como la última opción, ya que en todo momento se deben de utilizar las técnicas necesarias para que puedan recobrar la comunicación perdida y llegar a un acuerdo. ¹⁷

Cuadro 1. Principios de la conciliación

Elaborado por la autora con base en el Manual de Conciliación Laboral, STPS, 2019.

En el caso de incomparecencia a la audiencia conciliatoria podrá celebrarse una nueva audiencia de conciliación cuando lo soliciten las partes por no haber llegado a un acuerdo. Por el contrario, la injustificada incomparecencia a la audiencia de conciliación producirá los siguientes efectos:

Incomparecencia injustificada	Efectos
Empleador	Multa, cuyo monto oscila entre cincuenta y cien veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA) y se emite la constancia de haber agotado la etapa de conciliación. Para el año 2020 el valor de la UMA es de \$89.62 pesos, por lo tanto, la sanción podrá ser por un importe de \$4,481 a \$8,962
Trabajador solicitante	Se archiva el asunto sin emisión de constancia de haber agotado la conciliación
En ambos casos se reanudan los plazos de prescripción, dejando a salvo los derechos del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación.	

Cuadro 2. Efectos de la incomparecencia a la conciliación

Elaborado por la autora con base en el artículo 684-E la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el notificador no logre notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, a pesar de haberlo intentado, la autoridad conciliadora dará por terminado el procedimiento de conciliación prejudicial con la emisión de la constancia, pero

¹⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual de conciliación. México, STPS, 2019, p. 58.

dejará a salvo los derechos de solicitante para promover juicio ante el tribunal competente.

No obstante lo anterior, a juicio del juez laboral de existir causa justificada que impida la comparecencia de una de las partes a la audiencia de conciliación, provocará, que dentro de los cinco días siguientes se señale nuevo día y hora para su realización. La parte que comparezca a la audiencia quedará notificada en este acto, mientras que al incompareciente se le notificará a través del boletín del centro de conciliación y, en su caso, por buzón electrónico.

5. El convenio conciliatorio y sus efectos

Con la finalidad de dar por terminada la controversia laboral, al empleador le corresponde formular una propuesta de arreglo conciliatorio, que en caso de ser aceptada por el trabajador, dará lugar a la celebración de un convenio por escrito que deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.¹⁸ Las autoridades conciliadoras entregarán copia certificada del convenio a cada una de las partes y copia certificada de las actas donde conste su cumplimiento. Cabe mencionar que en nuestro país, no se prevén en la Ley Federal del Trabajo los requisitos que debe reunir el acta de conciliación.

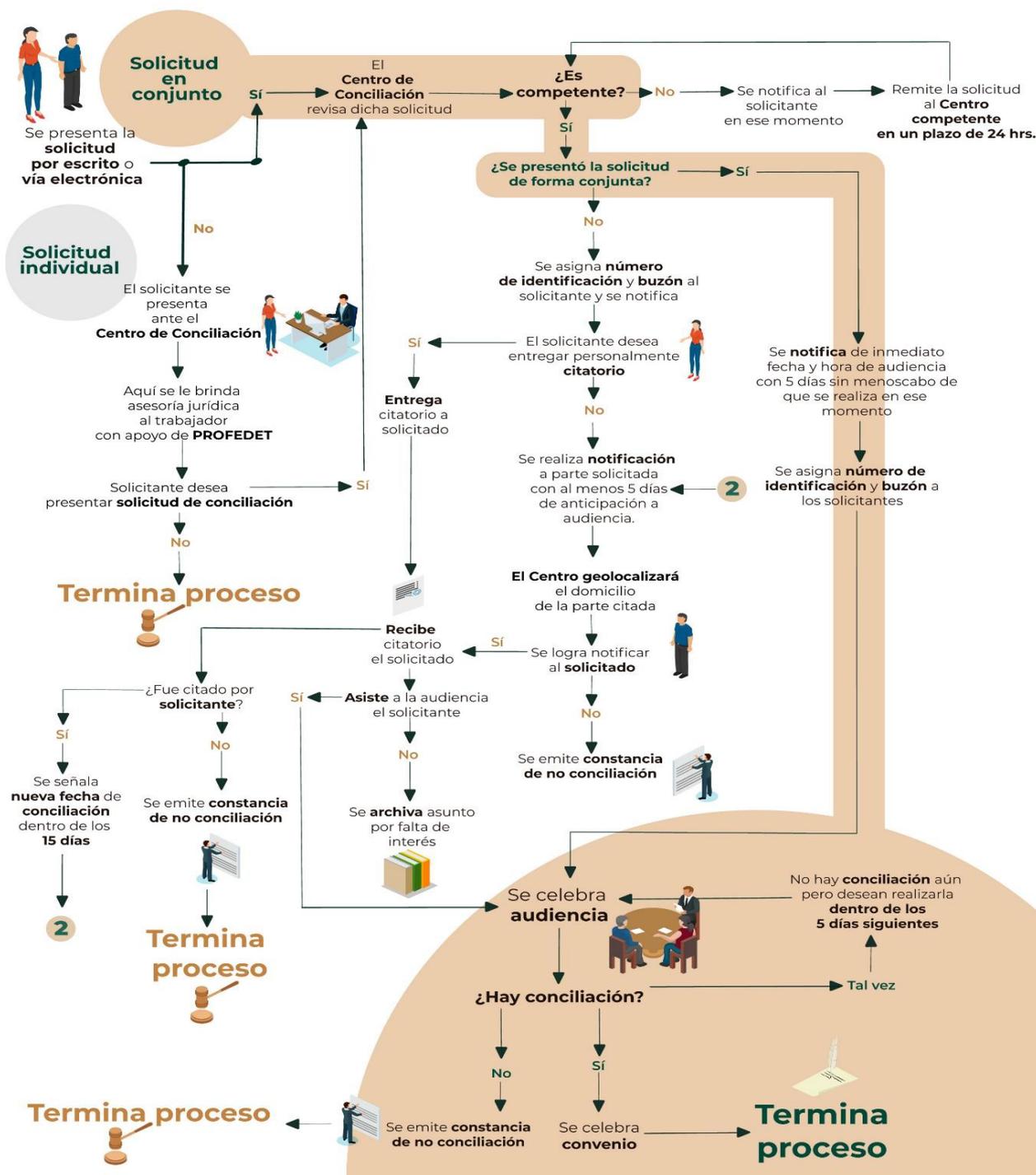
El convenio al adquirir la condición de cosa juzgada, tendrá la naturaleza jurídica de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación, por lo que cualquiera de las partes podrá promover ante el Tribunal competente su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que prevén los artículos 939 a 975 de la Ley Federal del Trabajo.

La autoridad conciliadora es responsable de que el convenio celebrado cumpla con los requisitos y prestaciones laborales aplicables al caso concreto. De conformidad con el último y penúltimo párrafo del artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, cuando las partes den cumplimiento voluntario al convenio celebrado corresponderá a la autoridad conciliadora certificar que el trabajador recibe de manera personal la cantidad de dinero que se estipuló en el convenio suscrito. En caso de que las partes establezcan pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento. La cantidad por concepto de pena convencional, no podrá ser menor del salario diario del trabajador por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento total al convenio suscrito. Por el contrario, de no haber arreglo conciliatorio, conforme a la fracción IX del artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, el centro de conciliación emitirá constancia que justifica el agotamiento de la conciliación prejudicial. A manera de corolario se esquematiza el procedimiento de conciliación prejudicial.

¹⁸ Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

Inicio



Cuadro 3. Procedimiento de conciliación
Fuente: Manual de Conciliación Laboral, STPS, 2019

6. El conciliador de los centros de conciliación

El conciliador no ejerce la función de juez, ni de árbitro, dirige la interacción de las partes, maneja e interpretar la comunicación entre las mismas, y al tener

conocimiento del conflicto adquiera la autoridad necesaria para proponer las posibles soluciones. Los centros de conciliación constituyen el mecanismo institucional que agrupa a los conciliadores con la finalidad de que los conflictos se solucionen a través de la conciliación.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para ser conciliador es necesario gozar del pleno ejercicio de derechos políticos y civiles; 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; contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del centro; tener preferentemente certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias; tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género; aprobar el procedimiento de selección que se establezca para tal efecto, y no estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Asimismo, deben contar con las destrezas, habilidades y competencias siguientes: i. Conocimientos generales de derecho y específicos en materia laboral; ii. Análisis y resolución de controversias; iii. Gestión del conflicto, y iv. Aptitudes en la función conciliatoria.

7. La conciliación laboral a nivel local

La reforma constitucional laboral de 2017, inspirada en el modelo sudamericano, reproduce como medio alternativo de solución de controversias laborales a la conciliación obligatoria y previa a la interposición de la demanda ante los tribunales laborales. En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo segundo transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, los estados de Campeche,¹⁹ Coahuila de Zaragoza,²⁰ Chiapas,²¹ Estado de México²² Guanajuato,²³ Nuevo León,²⁴ Morelos,²⁵

¹⁹ Capítulo XV Ter de la Constitución Política del Estado de Campeche. Se estableció la creación del Centro de Conciliación Laboral del estado de Campeche (CENCOLAB).

²⁰ Artículo 85 de la Constitución Política del Estado de Coahuila Zaragoza.

²¹ De acuerdo con el artículo segundo transitorio del Decreto número 169 publicado en el Periódico Oficial del Estado número 353, de 2 de marzo de 2018, las funciones del Centro de Conciliación Laboral de Chiapas iniciarán una vez que lo establezca la Ley Federal del Trabajo.

²² Artículo 88 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

²³ Último párrafo del artículo 80 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato dispone que la función conciliatoria entre trabajadores y patrones estará a cargo del Centro de Conciliación especializado e imparcial, mismo que contará con personalidad jurídica, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, así como patrimonio propio; y se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

²⁴ Artículos tercero, cuarto, quinto y sexto transitorios del Decreto 361 publicado en el Periódico Oficial del Estado, de 4 de abril de 2018 que adicionó la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.

²⁵ Se adiciona el Capítulo VIII denominado "Del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Morelos" a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos que dispone que antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente, conforme lo dispone la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Federal. En el estado de Morelos la función conciliatoria estará a cargo del Centro de Conciliación Laboral del estado de Morelos, como organismo descentralizado del poder

Nayarit,²⁶ Oaxaca,²⁷ Quintana Roo²⁸ e Hidalgo²⁹ reformaron sus textos constitucionales para crear los centros de conciliación laborales, bajo la naturaleza jurídica de organismos descentralizados de la Administración Pública Estatal, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio, autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Como su nombre lo indica, estos organismos son los encargados de realizar la función conciliadora en los conflictos de orden local que se susciten entre patrones y trabajadores. Para el ejercicio de las atribuciones y el despacho de los asuntos que les competen, los centros de conciliación laborales están integrados por la Junta de Gobierno, la persona titular de la Dirección General, además de un órgano de vigilancia, control y evaluación que se integra por un Comisario Público propietario y un suplente, designados por la Secretaría de Contraloría (u homólogo) de la entidad federativa. Para cumplimentar las reformas realizadas a los textos constitucionales locales se ordenó la expedición de la normativa que se detalla en el cuadro siguiente:

ENTIDAD FEDERATIVA	NORMATIVA QUE DEBE EXPEDIRSE
CAMPECHE	El Tribunal Superior de Justicia del estado deberá promover las adecuaciones a la Ley Orgánica del estado de Campeche en un plazo no mayor a treinta días hábiles a partir de la publicación del Decreto 274.
CHIAPAS	El Congreso del estado deberá legislar dentro de los 180 días posteriores a la entrada en vigencia de la legislación que al efecto emita el Congreso de la Unión, a que se refiere el artículo segundo transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
HIDALGO	Conforme al segundo transitorio del Decreto publicado en el Periódico Oficial del estado, de 16 de octubre de 2017 que adicionó la Constitución hidalguense, el Congreso del estado deberá las adecuaciones correspondientes a los ordenamientos secundarios para dar cumplimiento lo previsto en el presente decreto dentro de los ciento veinte días siguientes a la entrada en vigor del mismo y por

ejecutivo estatal, especializado e imparcial, el cual contará con personalidad jurídica y patrimonio propios; así como con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su organización y funcionamiento se determinarán en su ley orgánica. La persona titular del Centro de Conciliación Laboral del estado de Morelos será designada por el Gobernador del estado en términos de la normativa aplicable y deberá cumplir con los requisitos que establezca la misma. La persona titular del organismo público descentralizado desempeñará su encargo por periodos de siete años y podrá ser reelecto por una sola ocasión.

²⁶ Fracción VII del artículo 7 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit. La función conciliadora de las relaciones entre los patrones y los trabajadores estará a cargo del Centro de Conciliación Laboral de Nayarit, bajo la forma de organismo público descentralizado, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. De acuerdo con el artículo cuarto transitorio del decreto publicado en el Periódico Oficial del estado, de 25 de septiembre de 2018, el Centro de Conciliación Laboral de Nayarit habrá de integrarse de manera tripartita, es decir, por un titular que será designado por el Congreso del estado, el cual deberá contar con conocimientos en materia laboral, mediante una terna propuesta por el Gobernador del estado; un representante del sector obrero; y un representante del sector patronal.

²⁷ Apartado B del artículo 114 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

²⁸ Artículo 92 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.

²⁹ Artículo 9 Ter de la Constitución Política para el Estado de Hidalgo.

MORELOS	disposición del artículo quinto transito del referido decreto dentro del mismo plazo a que se refiere el precitado artículo segundo transitorio, el titular del ejecutivo estatal someterá al Congreso del estado la terna para la designación del titular el Centro de Conciliación Laboral El Congreso del estado contará con un plazo de noventa días hábiles, contados a partir de la entrada en vigor del Decreto 2589, para realizar las adecuaciones legislativas necesarias a la Ley Orgánica del Poder Judicial y para expedir la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del estado de Morelos.
NUEVO LEÓN	El Congreso del estado, tendrá un plazo de 180 días a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación de las reformas secundarias federales para realizar las correspondientes a este Decreto.

Cuadro 4. Normativa para cumplimentar la reforma constitucional laboral de 2017
Elaborado por la autora con base en los textos constitucionales de las entidades federativas enlistadas

La disímil reglamentación de la reforma constitucional laboral de 2017 provocó la materialización de un plan que en las entidades federativas se cumplimentará en los términos siguientes:

Primera etapa Noviembre de 2020	Segunda etapa Octubre de 2021	Tercera etapa Mayo 2022
Campeche	Aguascalientes	Chihuahua
Chiapas	Baja California	Ciudad de México
Durango	Baja California Sur	Coahuila
Estado de México	Colima	Jalisco
Hidalgo	Guanajuato	Michoacán
San Luis Potosí	Guerrero	Nayarit
Tabasco	Morelos	Nuevo León
Zacatecas	Oaxaca	Sinaloa
Esta etapa se cumplimentó el 18 de noviembre de 2020.	Puebla	Sonora
	Querétaro	Tamaulipas
	Quintana Roo	Yucatán
	Tlaxcala	
	Veracruz	

Cuadro 5. Plan de implementación de la reforma constitucional en materia laboral
Elaborado por la autora con base en la información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En los estados de la República Mexicana en los que la reforma constitucional en materia laboral se implementó también se expidió la normatividad que regula la integración, administración, organización, funcionamiento, atribuciones y patrimonio de sus centros de conciliación laborales. Bajo este tenor los ordenamientos publicados en sus respectivos periódicos oficiales son los siguientes: Ley del Centro de Conciliación Laboral del estado de Chihuahua (17 de febrero de 2018), Ley del Centro de Conciliación Laboral del estado de Hidalgo (16 de abril de 2018), Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del estado de Campeche (10 de agosto de 2018), Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México (16 de diciembre de 2019), Ley del Centro de Conciliación Laboral del estado de Tabasco (19 de febrero de 2020), Ley del Centro de Conciliación Laboral del estado de Zacatecas (28 de marzo de 2020),

Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del estado de Chiapas (29 de junio de 2020), Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del estado de San Luis Potosí (3 de septiembre de 2020) y Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del estado de Durango (15 de noviembre de 2020).

8. La conciliación laboral a nivel federal

De acuerdo con la fracción XX del artículo 123 constitucional en su apartado A, se aprobó que la función conciliatoria que deberán agotar los trabajadores y patrones, en asuntos individuales y colectivos de orden federal esté a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Al instituirse como un organismo público descentralizado del Gobierno Federal con personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y su Estatuto Orgánico, el CFCRL se integra de la siguiente manera:

a. Dirección General del Centro (órgano de administración).³⁰ El nombramiento del titular del organismo descentralizado debe recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. El texto constitucional sujeta la duración del encargo del titular del organismo descentralización a un período de seis años, con la posibilidad de ser reelecto por una sola ocasión.

b. El comisariado público y el órgano interno de control (órganos de vigilancia)

c. La Junta de Gobierno (órgano de gobierno) conformada de la siguiente manera:³¹ i. El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como miembro propietario o su suplente, quien fungirá como Presidente de dicha Junta de Gobierno; ii. El titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como miembro propietario o su suplente; iii. El titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales como miembro propietario o su suplente; iv. El Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía como miembro propietario o su suplente, y v. El Presidente del Instituto Nacional Electoral como miembro propietario o su suplente.

En la Junta de Gobierno carecen de representatividad los interlocutores sociales que son necesarios cuando se trata de resolver los conflictos obrero-patronales, de acuerdo con la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios (número 92) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La estructura tripartita de la OIT, como órgano especializado del Sistema de las Naciones Unidas en materia laboral y de seguridad social, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que al verse

³⁰ Al obtener mayoría constitucional de dos terceras partes de los votos emitidos, las y los senadores avalaron la designación de Alfredo Domínguez Marrufo como director general del CFCRL, quien desempeñará su encargo por un periodo de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión.

³¹ Artículo 590-D de la Ley Federal del Trabajo.

reflejadas las opiniones de los interlocutores sociales en las normas, políticas y programas de la OIT se genere la aceptación para su cumplimiento y aplicabilidad.

El CFCRL cuenta también con las siguientes coordinaciones generales: i. Coordinación General de Conciliación Individual, ii. Coordinación General de Conciliación Colectiva, iii. Coordinación General de Registro de Asociaciones, iv. Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos, v. Coordinación General Territorial, vi. Coordinación General de Verificación, vii. Coordinación General de Desarrollo Institucional, h) Coordinación General de Asuntos Jurídicos, y viii. Coordinación General de Administración y Finanzas.³² Para el cumplimiento de sus funciones, servicios y trámites en todo el territorio nacional, el CFCRL tiene Oficinas Estatales y Oficinas de Apoyo Estatal.³³

9. La conciliación laboral en Sudamérica

El agotamiento previo y obligatorio de la conciliación como requisito para que sea admitida la demanda por parte de los órganos jurisdiccionales, no es un tema novedoso en Sudamérica. Costa Rica y Perú reformaron sus códigos de trabajo para dejar sin efectos la obligatoriedad de la conciliación como requisito de procedibilidad para acceder a la vía judicial.

La reforma procesal laboral introducida por la Ley número 9343 se aprobó el 9 de diciembre de 2015 en la Asamblea Legislativa y entró en vigor el 25 de julio del 2017. Bajo este tenor, conforme al artículo 459 de la Ley N° 9343, es facultativo para los trabajadores y patrones someter la solución de sus conflictos, de forma previa a la intervención de los órganos jurisdiccionales, a conciliadores o mediadores privados o del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La solicitud de conciliación, interrumpirá la prescripción, la cual tampoco correrá mientras se ventila la cuestión en esa sede, por un plazo máximo de tres meses.

La conciliación también puede llevarse a cabo ante el juzgador, juez conciliador especializado del despacho o del respectivo centro de conciliación judicial. En este caso, el proceso se mantendrá en suspenso hasta por tres meses, lapso durante el cual no correrá plazo alguno de prescripción.

Por su parte, en Perú se reformó la Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, publicada el 15 de enero de 2010 y vigente a partir del mes de julio de ese mismo año, que dispone que la conciliación administrativa se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible. De acuerdo con esta normativa las principales características de este tipo de conciliación son las siguientes: i. Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos; ii. Es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador, y iii. Es gratuita.

El otro tipo de conciliación que se instituye en Perú es la conciliación extrajudicial. De acuerdo con el artículo 5 de la Ley número 26872 este tipo de conciliación es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un centro de conciliación o al Juzgado de Paz Letrado a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto. La materia laboral es conciliable cuando se respeta el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución

³² Artículo 9 del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

³³ Artículo 30 del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Política del Perú y la Ley 26872, además de llevarse a cabo la conciliación en los centros de conciliación gratuitos del Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en los Centros de conciliación privados.

La obligatoriedad del agotamiento previo de la conciliación quedó sin efectos al promulgarse el 28 de junio de 2008 el Decreto Legislativo N° 1070 que dispuso que la conciliación establecida no resulta exigible a efectos de calificar la demanda en materia laboral, por lo que es potestad de las partes recurrir a este medio de solución de controversias. La anterior normatividad entró en vigor de manera progresiva en los diferentes Distritos Conciliatorios en términos de lo establecido en el Calendario Oficial aprobado mediante Decreto Supremo con excepción de los distritos conciliatorios de Lima, Trujillo y Arequipa, así como el Distrito Judicial del Cono Norte de Lima, salvo la provincia de Canta, en los cuales se determinó su aplicación a los sesenta días calendario de su publicación.

En el polo opuesto en Argentina, la Ley N° 24.624 y su norma reglamentaria, el Decreto Ley N° 1169/96³⁴ instituyen y regulan un régimen de conciliación laboral obligatorio y previo a la demanda judicial que se interpone en los reclamos individuales y pluriindividuales sobre conflictos de derecho correspondientes a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo.

Conforme a los citados ordenamientos, en Argentina la conciliación prejudicial obligatoria está a cargo del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque el Registro de los Conciliadores esté a cargo del Ministerio de Justicia. El SECLO practicará el sorteo del conciliador y fijará la fecha y hora de la primera audiencia ante éste, circunstancias ambas que notificará al reclamante o a su apoderado o representante; al requerido o requeridos y al conciliador.

Las partes deberán concurrir a las audiencias en forma personal. La persona debidamente citada que no compareciera a una audiencia tendrá un plazo de cinco días con posterioridad a la misma para justificar su incomparecencia ante el conciliador. De resultar justificada la inasistencia, el conciliador dispondrá la aplicación de una multa. Cuando el requerido fuera debidamente citado y no compareciera a las audiencias en dos oportunidades sucesivas, sin que su incomparecencia fuera justificada, el conciliador dará por finalizado el trámite de conciliación, se levantará la correspondiente acta y quedará expedita la vía judicial ordinaria.

El trámite conciliatorio concluirá cuando el reclamante que haya sido notificado, no compareciera de manera injustificada a las audiencias en dos oportunidades sucesivas. En este supuesto, el reclamante deberá iniciar de nuevo su reclamo ante el SECLO para cumplir con el procedimiento de instancia obligatoria de conciliación laboral.

De alcanzarse un acuerdo conciliatorio, el conciliador presentará las actuaciones al SECLO dentro de los dos días posteriores a su firma, recibiendo una constancia de recepción que podrá insertarse en una copia del acuerdo. A partir del día siguiente de esta presentación se contará el plazo de tres días para que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se pronuncie sobre la homologación del acuerdo conciliatorio mediante resolución del titular del SECLO que será notificada al conciliador.

³⁴ Publicado en el Boletín Oficial de 18 de octubre de 1996.

De igual manera, en Uruguay, el artículo 3 de la Ley N° 18.847, de Abreviación de los Procesos Laborales ordena que antes de iniciarse juicio en materia laboral, debe agotarse la conciliación previa ante el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo en la ciudad de Montevideo o ante la Oficina de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el interior de la República, según corresponda al domicilio del empleador o al lugar en el que se cumplieron las prestaciones. Cuando en la jurisdicción territorial del Tribunal competente no existan oficinas de trabajo zonales, el reclamante quedará exonerado de tentar la conciliación.

De acuerdo con la Ley 18.847 de 8 de diciembre de 2011, modificativa de la Ley 18.572 de 8 de octubre de 2019,³⁵ la solicitud de inicio del procedimiento conciliatorio debe realizarse de manera escrita y presentarse por el interesado o por su apoderado legal, salvo que la reclamación fuera por sumas inferiores al equivalente de veinte unidades reajustables. En la solicitud deberán indicarse con precisión los hechos que fundamentan el reclamo, así como el detalle y el monto de las prestaciones reclamadas.

Conforme a la Ley N° 18.847, la audiencia de conciliación se realiza en una única audiencia. Si la empresa citada no se presenta a la audiencia, dicha omisión constituirá presunción simple en su contra en el juicio ulterior. En todo caso, el trámite de conciliación administrativa debe culminar dentro de los treinta días contados desde la solicitud, por lo que el trabajador podrá solicitar una constancia con la cual podrá presentar directamente la demanda judicial ante el juzgado de trabajo que corresponda de no concluirse la conciliación dentro del plazo establecido. De alcanzarse un acuerdo, su incumplimiento se asimila a una sentencia de condena y el trabajador podrá iniciar el proceso de ejecución.

10. Inexequibilidad de la conciliación laboral

Donde mayor controversia ha generado el agotamiento de la conciliación obligatoria en materia laboral, es en Colombia. El artículo 39 de la Ley 23 de 1991 instituyó a la conciliación en un presupuesto procesal previo para poder demandar y acceder a la administración de justicia. La Corte Constitucional de Colombia empezó por aceptar la constitucionalidad de la conciliación en el ámbito laboral como requisito de procedibilidad, de cumplirse con los siguientes presupuestos:³⁶

a. Que se tengan los medios materiales y personales suficientes para atender las peticiones de conciliación que se presentan por quienes están interesados en poner fin a un conflicto laboral.

b. Se especifique de manera concreta cuáles son los conflictos susceptibles de ser conciliados, y cuáles por exclusión naturalmente no la admiten.

c. Que se defina, en el caso de los conflictos que involucran a la Nación, entidades públicas descentralizadas, instituciones o entidades de derecho social sí, además, del agotamiento de la vía gubernativa se requiere agotar la conciliación, o si ésta sustituye el procedimiento no relativo a dicho agotamiento.

d. Que se establezca que la petición de conciliación, interrumpe la prescripción de la acción y se determine un tiempo preciso durante el cual se debe intentar la conciliación, expirado éste las partes tienen libertad para

³⁵ La Ley 18.572 entró en vigor el 18 de octubre de 2019.

³⁶ Corte Constitucional de Colombia, 17 de marzo de 1999: Sentencia C-160/99.

acceder a la jurisdicción.

Por su parte, la Ley 640 de 5 de enero de 2001, por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones,³⁷ que entró en vigor el 5 de enero de 2002, también instituyó a la conciliación como requisito de procedibilidad para acceder a la administración de justicia, además de establecer a los centros de conciliación y sus normas de administración, operación y funcionamiento. Al pronunciarse sobre la constitucionalidad de esta normativa, el 22 de agosto de 2001 la Sala Plena de la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia C-893/2001 decretó la inexecutable de la conciliación en materia laboral, por las siguientes razones:³⁸

a. El legislador no puede establecer la conciliación prejudicial como un requisito obligatorio de procedibilidad para acudir ante la jurisdicción laboral, toda vez que los mecanismos alternativos de solución de conflictos en general, y de la conciliación laboral, en particular, son de naturaleza voluntaria.

b. La conciliación laboral como requisito de procedibilidad quebranta el principio constitucional contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, según el cual, corresponde a la Ley tener en cuenta la facultad de los trabajadores para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles ya que aun cuando el trabajador tenga la certeza de que le asiste un derecho indiscutible y cierto, y realmente ese derecho tenga tal carácter, no lo puede ejercitar directamente sin antes haberse sometido al procedimiento conciliatorio previo y obligatorio.

c. La conciliación laboral como requisito de procedibilidad viola el carácter social de los derechos del trabajador y la especial protección que debe darle el Estado a éstos, lo cual exige que el acceso a la justicia no pueda estar diferido ni obstaculizado por una condición de procedibilidad impuesta aún contra la voluntad del beneficiario, con mayor razón si para ese trámite previo al proceso se contempla la posibilidad de que el titular del derecho tenga en ocasiones que sufragar de su propio peculio expensas significativas para poder accionar ante los jueces.

d. No hay cosa juzgada constitucional sobre la conciliación como requisito de procedibilidad en materia laboral en la Sentencia C-160 de 1999, sin embargo, no se pretende desconocer la necesidad planteada en la sentencia en el sentido de que existan unas condiciones materiales mínimas para la implementación de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos, siempre y cuando en el diseño de esta herramienta el legislador además tenga presente las características constitucionales que le atribuye el artículo 116 de la Carta Política cuando indica que las partes son quienes deben habilitar al conciliador para que pueda ejercer sus funciones.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, es que se decretó la inconstitucionalidad del artículo 39 de la Ley 640 de 2001 que estableció el requisito de procedibilidad en asuntos laborales. El 28 de mayo de 2002 se dictó la Sentencia C-417/2002 en la que con base en la Sentencia 893/2001 decretó también la inconstitucionalidad del requisito de procedibilidad en el ámbito

³⁷ Publicada en el Diario oficial de 24 de enero de 2001.

³⁸ Sala Plena de la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia C-893/2001 de 22 de agosto de 2001

laboral.

Como resultado de la declaratoria de inexequibilidad, en el caso de la conciliación en materia laboral, la Ley 712 de 2001³⁹ en su artículo 14 que modifica el artículo 26 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone que la demanda deberá ir acompañada de los siguientes anexos: 1. El poder. 2. Las copias de la demanda para efecto del traslado, tantas cuantos sean los demandados. 3. Las pruebas documentales y las anticipadas que se encuentren en poder del demandante. 4. La prueba de la existencia y representación legal, si es una persona jurídica de derecho privado que actúa como demandante o demandado. 5. La prueba del agotamiento de la reclamación administrativa si fuere el caso. 6. La prueba del agotamiento del requisito de procedibilidad de que trata la ley 640 de 2001, cuando ella lo exija.

La anterior disposición instituye a la conciliación como requisito de procedibilidad de la demanda cuando la normativa lo exija, como acontece en la materia civil, cuya constitucionalidad es reconocida por la Corte Constitucional de Colombia, en contraposición al ámbito de lo laboral, al decretar la inexequibilidad del artículo 39 de la Ley 640 de 2001.

11. Conclusión

La reforma a la Ley Federal de Trabajo del 1º de mayo de 2019 instituye en materia laboral a la conciliación como requisito previo y obligatorio para acceder a la vía jurisdiccional siguiendo los modelos latinoamericanos y sudamericanos. La modificación y expedición de los ordenamientos legales que materialicen la reforma laboral de 2019, no ha sido uniforme, pues mientras en algunos estados se cuentan con las reformas constitucionales y las leyes orgánicas de los centros de conciliación, en otros, la reforma todavía no se produce.

Los argumentos que en la experiencia colombiana dieron lugar a la inexequibilidad de la conciliación administrativa como instancia previa de carácter obligatorio pueden ser utilizados en nuestro país por un sector de la doctrina para combatir su carácter prejudicial obligatorio con el que se instituye en el texto constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, mientras que otros en franca contradicción, avalan la exigencia de su agotamiento previo a la vía jurisdiccional por los beneficios que reporta al solucionar de una manera más rápida las controversias planteadas y soslayar el accionar de los tribunales laborales.

Y es que con independencia de la postura que se adopte respecto de la conciliación prejudicial obligatoria, es prioritario que la reforma a los textos constitucionales estatales y la expedición de la normativa que materialice de manera plena la reforma laboral se regule conforme a los plazos establecidos, de manera adecuada y eficaz con estricta observancia a la naturaleza y contenido esencial del derecho laboral, a los principios ordenadores de las relaciones laborales y con la intervención de los interlocutores sociales, pues no es un derecho de segunda clase, sino forma parte de la vida misma.

12. Referencias

³⁹ Publicada en el Diario Oficial de 8 de diciembre de 2001.

- Alsina, Hugo, Tratado teórico práctico de derecho civil y comercial, segunda edición, Buenos Aires, Ediar, 1955, VII.
- Constitución Política del Estado de Campeche. Disponible en: <http://legislacion.congresocam.gob.mx/>. Fecha de consulta: 8 de septiembre de 2020.
- Constitución Política del Estado de Coahuila Zaragoza. Disponible en: <http://congresocoahuila.bob.mx/portal/leyes-estatales-vigentes>. Fecha de consulta: 18 de julio de 2020.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas. Disponible en: http://www.congresochiapas.gob.mx/new/InfoParlamentaria/LEY_0002.pdf?v=MzI=. Fecha de consulta: 23 de agosto de 2020.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México. Disponible en: http://www.secretariadeasuntosparlamentarios.gob.mx/leyes_y_codigos.htm. Fecha de consulta: 8 de septiembre de 2020.
- Constitución Política para el Estado de Guanajuato. Disponible en: https://congresogto.s3.amazonaws.com/uploads/ley/pdf/1/CONSTITUCION_POLITICA_PARA_EL_ESTADO_DE_GUANAJUATO_PO_14nov2018.pdf. Fecha de consulta: 4 de septiembre de 2020.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León. Disponible en: https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/constitucion_politica_del_estado_libre_y_soberano_de_nuevo_leon/. Fecha de consulta: 14 de septiembre de 2020.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos. Disponible en: <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/constitución/pdf/CONSTMOR.pdf>. Fecha de consulta: 25 de agosto de 2020.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit [2018]. Disponible en: <http://www.congresonayarit.mx/compilacion-legislativa/#1499376682502-c554675b-148>. Fecha de consulta: 6 de septiembre de 2020.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. Disponible en: [http://docs64.congresooaxaca.gob.mx/documentos/legislacion_estatales/Constitucion+Política+del+Estado+Libre+y+Soberano+de+Oaxaca+\(Dto+ref+798+aprob+LXIV+Legis+18+sep+2019+PO+44+3a+Secc+2+nov+2019\).pdf](http://docs64.congresooaxaca.gob.mx/documentos/legislacion_estatales/Constitucion+Política+del+Estado+Libre+y+Soberano+de+Oaxaca+(Dto+ref+798+aprob+LXIV+Legis+18+sep+2019+PO+44+3a+Secc+2+nov+2019).pdf). Fecha de consulta: 5 de agosto de 2020.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo. Disponible en: [http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L176-XV1910201819/10\(2018\).pdf](http://documentos.congresoqroo.gob.mx/leyes/L176-XV1910201819/10(2018).pdf). Fecha de consulta: 11 de julio de 2020.
- Constitución Política para el Estado de Hidalgo. Disponible en: http://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/Leyes/10Constitucion%20Política%20del%20Estado%20d%20Hidalgo.pdf. Fecha de consulta: 8 de agosto de 2020.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-160/99, 17 de marzo de 1999. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-160-99.htm>. Fecha de consulta: 3 de septiembre de 2020.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-893/2001, 22 de agosto de 2001. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-893-01.htm>. Fecha de consulta: 3 de septiembre de 2020.

- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-417/2002, 28 de mayo de 2002. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-417-02.htm>. Fecha de consulta: 23 de agosto de 2020.
- Cuadra Ramírez, José Guillermo, Medios alternativos de resolución de conflictos como solución complementaria de administración de justicia. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2002.
- 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. Diario Oficial de la Federación, 24 de febrero de 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017. Fecha de consulta: 25 de agosto de 2020.
- Díaz Madrigal, Ivonne, Nohemí, Legislación nacional en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias. Avances en la reforma constitucional del sistema de justicia penal, *Letras Jurídicas*, número 31, enero-junio 2015, pp. 63-64.
- Ley Federal del Trabajo. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf. Fecha de consulta: 3 de agosto de 2020.
- Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Diario Oficial de la Federación, 6 de enero de 2020. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583502&fecha=06/01/2020. Fecha de consulta: 8 de agosto de 2020.
- Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua. Disponible en: <http://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/1419.pdf>. Fecha de consulta: 4 de septiembre de 2020.
- Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Hidalgo. Disponible en: http://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/Leyes/Ley%20del%20Centro%20de%20Conciliacion%20Laboral%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf. Fecha de consulta: 4 de agosto de 2020.
- Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Campeche. Disponible en: <http://legislacion.congresocam.gob.mx/index.php/etiquetas-x-materia/385-ley-organica-del-centro-de-conciliacion-laboral.del-estado-de-campeche>. Fecha de consulta: 14 de agosto de 2020.
- Código de Trabajo de Costa Rica. Disponible en: http://www.mtss.go.cr/elministerio/marcolegal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf. Fecha de consulta: 7 de agosto de 2020.
- Ley N° 18.572, 1 de Abreviación de los Procesos Laborales. Disponible en: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/37632>. Fecha de consulta: 3 de agosto de 2020.
- Ley N° 29497. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/83255/91728/F1395589666/PER83255.PDF.pdf>. Fecha de consulta: 17 de agosto de 2020.
- Ley 23/1991. Disponible en: https://www.minjusticia.gov.co/portals/0/MJD/docs/ley_0023_1991.htm. Fecha de consulta: 3 de agosto de 2020.
- Ley 640/2001. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/Ley_640_de_2001_Colombia.pdf. Fecha de consulta: 13 de agosto de 2019.

Ley 712 de 2001. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5302>.
Fecha de consulta: 23 de julio de 2020.

Exposición de Motivos del Decreto por el 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. Información proporcionada por la Cámara de Diputados.

Ojeda Avilés, Antonio. Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: Un estudio internacional. Documento 13, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2007.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual de conciliación. México, STPS, 2019.