

CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Antonio Isaac GÓMEZ ALCÁNTARA*

Con gran afecto y admiración a Hugo Ítalo Morales: una vida ejemplar por su calidad humana, profesionalismo y honestidad, pero sobre todo por su amor y entrega al derecho del trabajo.

SUMARIO: I. *Justificación del tema.* II. *Conceptualización.* III. *Mediación.* IV. *La conciliación.* V. *Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social en el Estado de México y Reglamento del Centro de Conciliación y Mediación del Poder Judicial del Estado de México.* VI. *Consideraciones personales y conclusiones.* VII. *Bibliografía.*

I. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

En razón de que el derecho es un producto social, y consecuentemente, toda norma jurídica tiene su razón de ser en las necesidades de la sociedad y, en la satisfacción de las mismas; por ello, me atrevo a comentar la normatividad, teoría y conceptualización de dos instituciones que, como formas de solucionar conflictos y evitar juicios, o terminarlos, se utilizan como sinónimas, y se aplican como iguales en todas las materias del derecho, en especial en

* Miembro de número de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo, y académico en la Academia de Derecho Procesal del Trabajo, México.

nuestro derecho del trabajo; esas instituciones son: la mediación y conciliación. Y todo esto, con el objeto de conocer y dilucidar su naturaleza jurídica, y su regulación normativa dentro de los ordenamientos jurídicos que las establecen, poniendo en claro cuál ha sido su razón de ser, y los motivos de su existencia en el mundo jurídico, lo que permitirá justificar su existencia, pero sobre todo, su novedoso resurgimiento en nuestro sistema jurídico mexicano.

Por tanto, es preciso en primer término, analizar las razones por las cuales se originaron o nacieron estas instituciones, y por qué en nuestro tiempo se vuelven a poner de moda, o se pretende que se actualicen como novedosas, en los ámbitos civil y penal, ya que en el mundo del derecho del trabajo existen, y son utilizadas, desde hace mucho tiempo, aunque con muchas deficiencias en su aplicación.

Sin lugar a dudas, la conciliación y mediación son dos maneras de solucionar conflictos o litigios, que forman parte de la auto-composición, y que todos sabemos, que en la teoría general del proceso se estudian, junto con las soluciones de la heterocomposición, y que son las dos formas en la que clásicamente los juristas han clasificado las maneras de solucionar conflictos entre los contendientes de un litigio, o de un próximo juicio o procedimiento.

Ahora bien, en principio, la razón de ser de la conciliación y de la mediación está sin lugar a dudas, en la preocupación del mundo del derecho y la ciencia jurídica, de tratar de resolver los conflictos entre las partes de un litigio de la mejor, más rápida y sencilla de las formas, sin que tengan que someterse a un siempre tortuoso, costoso y farragoso juicio ante las autoridades jurisdiccionales. Ese fue sin temor a equivocarnos, el origen de ambos tipos de solución, que es válido decir, se han utilizado como sinónimas desde entonces, habiendo justificado plenamente su existencia, al haber coadyuvado a la solución de muchos conflictos, incluso ya convertidos, en juicios o procedimientos jurisdiccionales.

Y ahora, en nuestro tiempo, la mediación y conciliación, resurgen nuevamente como instrumentos esperanzadores de solución de conflictos, pero ahora como formas de atenuar la abrumadora y angustiosa cantidad de conflictos y diferencias entre los particulares; que han hecho ya imposible, la eficiente y pronta administración de justicia, a la que están constitucionalmente obligados los órganos

jurisdiccionales en todas las materias de la ciencia jurídica. Por esta razón, vuelven a resurgir estas instituciones jurídicas, con la ilusión de abatir los grandes rezagos de la impartición de justicia. En otras palabras, se ponen de moda estos métodos de solución de conflictos, en suplencia de la deficiente administración de justicia, que ha sido tremendamente rebasada en sus estructuras, por la presencia de una enorme cantidad de procedimientos y juicios.

En efecto, y refiriéndome únicamente al mundo del derecho del trabajo en nuestro país, es necesario señalar como realidad bien conocida, que nuestros tribunales jurisdiccionales, las juntas de conciliación y arbitraje, tanto las locales como la federal, han multiplicado su trabajo y actuación en muchos puntos porcentuales, atento o debido al cúmulo, cada día más numeroso de demandas individuales y colectivas, derivadas de las crisis económicas y sociales que vive nuestro país; lo que no solamente hace que los juicios laborales, que hipotéticamente debieran durar unos meses, se resuelvan ahora en varios años, con el consecuente resultado de graves perjuicios para los trabajadores y especialmente para los patrones, sino que además ha producido la proliferación de litigantes sin escrúpulos, que medran con la dilación procesal, debido al flagelo de los salarios caídos.

Basta decir que, en las juntas especiales, de la Federal de Conciliación y Arbitraje, las audiencias que legalmente deben señalarse en términos de 10 a 15 días, como lo ordena la ley de la materia, se señalan ahora, en términos de cinco a seis meses, con el “insólito argumento” de la carencia de personal, y medios o recursos, para atender el número de demandas que se presentan, tal como se asienta cínicamente en los acuerdos de dichas juntas.

A esta invocada falta de recursos, que dicho sea de paso es cierta, se debe agregar con toda vergüenza, derivada de la casi extinta ética profesional, que se ha producido la ya acostumbrada interposición de demandas injustas e infladas que, aprovechando la dilación antijurídica de los procesos laborales, y el señalado flagelo de los salarios caídos, se han convertido en un negocio de litigantes y trabajadores sin escrúpulos. Situación que ya es impostergable acabar y eliminar, a través de las reformas legales tan añoradas, que esperamos que efectivamente resuelvan la situación laboral tan

angustiosa, especialmente para la planta productiva del país y los propios trabajadores.

A esta situación, cada día más angustiante, obedece que se vuelva la vista esperanzadora a las soluciones sencillas y rápidas de los conflictos laborales, y seguramente, de todas las materias, que ofrecen la mediación y la conciliación.

II. CONCEPTUALIZACIÓN

Hemos dicho que la mediación y conciliación tienen connotaciones similares, o se utilizan como sinónimas, en atención a que es complicado, con criterios objetivos, establecer con claridad sus diferencias, ya que estas son meramente simplistas o de carácter semántico, aunque de poca trascendencia para el mundo del derecho y sus consecuencias en las relaciones laborales.

La conciliación y mediación, son conceptos que aparecieron y se institucionalizaron en el derecho del trabajo, aunque, primero fue en el derecho internacional público, como una consecuencia de la necesidad de resolver los conflictos derivados de las relaciones internacionales, y sus conflictos entre países, y posteriormente, en las relaciones laborales, también como manera sencilla y rápida de resolver los conflictos.

De tal manera que, debemos afirmar, como conclusión contundente, que estas formas de solución de conflictos o litigios, no es algo novedoso o de reciente creación, sino que en nuestra materia laboral, se utilizan el siglo pasado en nuestro país; y, antepasado en otras latitudes.

Tienen pues, ambas instituciones el mismo objeto de tutela o justificación, que es la solución de conflictos con la intervención de terceros que con sus buenos oficios faciliten el diálogo entre las partes, para que, de la mejor manera, lleguen a un arreglo que evite mayores consecuencias.

Debemos hacer notar que, lo que motivó nuestra curiosidad sobre el tema, fue, como ya mencionamos, que estas instituciones aparecen nuevamente en nuestro mundo jurídico, por una razón que sí es novedosa y alarmante, que es la proliferación de los con-

flictos, tanto en el ámbito civil y penal, como ahora, en el laboral. Y es que, ahora las políticas públicas ya se están preocupando de la situación alarmante y angustiada del rezago judicial; aunque, pensamos que es demasiado tarde, puesto que, ya el número de demandas laborales, tanto en el ámbito federal, como en el local, ha rebasado con mucho, la capacidad operativa de los tribunales jurisdiccionales del trabajo.

Por otra parte, estimamos que las instituciones en estudio, teniendo como objetivo primordial la solución de conflictos de manera pacífica y consensuada, requieren como premisa, técnica necesaria y obligada, establecer primero un concepto claro y universalmente aceptado, de lo que es un “conflicto en materia laboral”.

Ernesto Krotoschin,¹ Pérez Botija, y Cabanellas,² coinciden en que el conflicto es una controversia, una fricción o una dificultad de intrincada solución, que se origina con motivo de las relaciones de trabajo, entre trabajadores y patrones, o entre estos.

En México, los maestros José de Jesús Castorena,³ Rodolfo Zepe da Villareal, Mario de la Cueva y Trueba Urbina, quienes son muy queridos y valorados en el derecho mexicano del trabajo, con más o menos el mismo contenido, tipifican los conflictos laborales como:

...choques, diferencias, controversias, pleitos, pugnas, malos entendimientos entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o entre éstos, pero siempre derivados de las relaciones individuales o colectivas de trabajo y de las normas del trabajo.

Agregando Trueba Urbina que, esto sin duda, obedece a la lucha de clases, y que requiere la intervención de un tercero, o de la autoridad, para resolverlos, pues todo eso proviene del régimen de explotación del hombre, por el hombre.

¹ *Instituciones del derecho del trabajo* citado por Mario De La Cueva en *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, p. 729.

² Cabanellas, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, 1968, p. 251, t. II.

³ Castorena, José de Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, Gobierno del Estado de México, 2009, p. 190.

Nuestro artículo 123 de la Constitución, en su fracción XX, utiliza el concepto conflicto, como sinónimo de diferencia o controversia, al decir de estos, que las diferencias o conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, es decir, derivados de las relaciones obrero-patronales, deben ser sometidos para su resolución, ante las juntas de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros, patrones, y, uno del gobierno.

La solución de los conflictos laborales, de acuerdo con el artículo 123 constitucional, debe someterse a los tribunales de conciliación y arbitraje, autoridades que en su nombre, llevan impresa su cualidad de conciliatorios, es decir, que su tarea fundamental es tratar de resolver los conflictos laborales, por la vía conciliatoria; y esto, desde su origen, es decir, desde principios del siglo pasado.

III. MEDIACIÓN

En relación a la conceptualización de las dos figuras de solución de conflictos, nos referiremos primero, a la mediación, que tiene su origen específico en el derecho internacional público, entendida como un medio o procedimiento de solución pacífica de conflictos entre dos estados que tienen diferencias. Concretamente la doctrina internacionalista la ubica junto a la conciliación, dentro de los medios de solución pacífica de los conflictos internacionales, que se clasifican en: diplomáticos, jurisdiccionales y coercitivos; ubicando a las dos instituciones que estamos estudiando, dentro de los medios diplomáticos, tal como lo menciona Calixto A. Armas, en su obra *Las controversias interestatales*.

Emerico Vattel la conceptúa como, “la intervención de un amigo común que interpone sus buenos oficios a fin de que dos estados en conflicto logren consensuadamente un arreglo de sus diferencias”.

La Conferencia de la Haya, de julio de 1899, refiriéndose a la mediación, establece que, es “la actividad de conciliar las reclamaciones antagónicas y apaciguar los sentimientos de agravio que puedan haber surgido entre estados desavenidos”, agregando que la opinión de los mediadores no tiene ninguna obligatoriedad. Como es de verse, ya existe desde entonces, similitud entre la conciliación

y mediación. Debe hacerse notar que, en la mediación, no existe en su origen, ningún procedimiento preestablecido para llevarla a cabo, sino que únicamente está sujeta a la habilidad del mediador, llamado también conciliador o gestor.

La mediación en el derecho Internacional público está concebida como,

la intervención de un tercero solicitado por las partes o bien ofrecido por un estado mediador que proponga a las partes litigantes una solución amistosa que sea un acuerdo de voluntades para que los litigantes solucionen sus diferencias pero sin imponérsela.

Desde luego que la mediación, o el procedimiento, deben considerarse como un acto amistoso de parte de su gestor, y por ende, carece de coercitividad o fuerza obligatoria, o sea, que los buenos oficios del mediador tienen exclusivamente el carácter de consejos, no implicando ninguna fuerza obligatoria.

Además, el procedimiento mediador no está preestablecido o fijado sistemática, o metodológicamente, con antelación, sino que se reduce a la discrecionalidad, capacidad o habilidad diplomática del gestor, quien elige o determina la manera de proceder en su intervención.

En nuestro derecho mexicano del trabajo, esta institución siempre ha sido operante, pero haciéndola coincidente con la conciliación, que institucionalmente ha sido impuesta, de manera legal a las autoridades jurisdiccionales como fase primaria e ineludible de todos los procedimientos que establece nuestra legislación para resolver todos los conflictos laborales, ya sean de naturaleza jurídica, como de la económica, de carácter individual o colectivo.

Es interesante la consideración que hace Guillermo Cabanellas sobre la mediación en su obra ya citada, cuando dice que,

es un sistema intermedio entre la conciliación y arbitraje, momento en que se recurre a una o varias personas que con el carácter de expertos o de influyentes, examinan el conflicto planteado y así formulan un proyecto de recomendación para ser sometido a las partes en discordia.

IV. LA CONCILIACIÓN

Esta institución, que en particular pertenece al ámbito del derecho laboral, tiene su origen en nuestro país, como ya hemos dicho, en el artículo 123 constitucional que, desde entonces la considera como parte esencial de las autoridades jurisdiccionales en la materia; y de todos los procedimientos que nuestra legislación establece para resolver todos los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones laborales.

Esta institución, es por tanto, tan antigua como el derecho del trabajo; y ya en Europa, en el siglo pasado, el jurista Piero Calamandrei la definió como, “La actividad particular o del estado que sirve para ayudar a los particulares a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones jurídicas”: agregando además que, la opinión de los conciliadores no debe imponerse obligatoriamente, sino que debe sugerir a las partes que la escuchen, que tengan en cuenta en su pacto de solución la equidad y la conciencia.

Francesco Carnelutti, califica a la conciliación, como un “equivalente jurisdiccional”, para referirse a un medio de solución de un conflicto cuando este ya existe como litigio o proceso, y se desea que se resuelva antes de llegar al laudo o resolución jurisdiccional o arbitral, agregando que estos medios son distintos del proceso jurisdiccional y que, mediante ellos (donde se encuentra la conciliación), el litigio se resuelve o compone, es decir, se concilia por obra de las partes mismas, o por un tercero distinto del oficio judicial.⁴

Es válido concluir que la conciliación en nuestro derecho laboral, como elemento primordial de la solución a los problemas de la conflictiva laboral, es el acuerdo a que llegan las partes en conflicto, por recomendación oficial o por convencimiento propio, evitándose así, todo un proceso desgastante para ambos contendientes; toda esta teoría, concurda con nuestra disposiciones legales, en efecto, el artículo 33, de la Ley Federal del Trabajo, párrafo segundo, que establece:

⁴ Carnelutti, Francesco, *Instituciones del derecho procesal civil*, 5a ed., Buenos Aires, p. 28, t. I; Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *Proceso, autocomposición y autodefensa*, 3a. ed., México, UNAM, p. 122.

todo convenio (obviamente producto de la conciliación), para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

En Francia, desde 1877 se establecieron Los Consejos de Conciliación, que integrados por los representantes de trabajadores y de patrones del prefecto del lugar, tenían la obligación de conocer los conflictos laborales y desarrollar de la mejor manera posible, la conciliación.

En el derecho argentino, la facultad de conciliar se confiere a los jueces del trabajo, quienes en la aplicación de la ley, habrán de aspirar, sobre todo, al logro de la justicia, y nada mejor para conseguirla que, mediante la conciliación, ya que por ese camino logrará pacificar los espíritus, satisfacer la demanda, que a conciencia de las partes en conflicto, corresponde en derecho, y sobre todo, con este método, se logrará reparar el orden jurídico lesionado por el conflicto motivo de su intervención.

Scelle, estimaba a la conciliación como, “una tentativa que debiera llevar a cabo un particular o el Estado para un arreglo amigable entre las partes en conflicto”; esto es, era un simple procedimiento de avenencia, a diferencia de la transacción, que en el mundo jurídico, ya tiene naturaleza contractual.

En nuestro derecho mexicano, los maestros Trueba Urbina y De La Cueva, tipifican a la conciliación como:

un procedimiento de autocomposición, es decir, que las partes sin necesidad de un juicio discutan acerca de sus derechos sobre un caso concreto, donde uno trata de establecer un pleito contra la otra y a fin de que lleguen a un arreglo amigable.

En las leyes mexicanas, la conciliación en los conflictos laborales, está considerada como un deber del Estado, es decir, se ofrece a las partes en un conflicto, que ya es motivo de la actividad jurisdiccional, que con la intervención del propio tribunal, traten las partes de solucionar sus diferencias de manera amigable.

El maestro Trueba Urbina la define como:

Actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

El jurista argentino José Isidro Somaré nos dice que, “la conciliación como método de autocomposición, puede ser facultativa u obligatoria, según que el sometimiento a dicha instancia dependa de la voluntad de las partes o le sea impuesta por la ley”, tipificándose esta, porque “en ella interviene un tercero representando al Estado y no como en la negociación que es otra forma de autocomposición donde únicamente para lograr un arreglo intervienen las partes”.

En la conciliación, dicen los autores Kaskel y Dersch, el conciliador en su actividad, no tiene como objetivo principal, interpretar normas o aplicación del derecho, sino únicamente ponderar y equilibrar los intereses contrapuestos de las partes, es decir, componerlos. El resultado de la conciliación puede emanar, tanto de una fórmula propuesta por el conciliador, cuanto por los propios interesados, quienes pueden lograr el equilibrio final, luego de propuestas y contra propuestas.

El autor argentino citado nos dice que,

hay autores que creen ver una superioridad en la mediación sobre la conciliación, ya que el mediador puede tomar parte activa en la cuestión y no solamente proponer fórmulas de avenimiento, sino también puede realizar encuestas, investigaciones o averiguamientos tendientes a lograr elementos necesarios para encontrar una fórmula por la cual se llegue al acuerdo con equidad; y puede además dar a conocer públicamente los resultados de sus investigaciones y de sus propuestas para enterar así a las partes y a los terceros.

En otra conclusión, nuestro derecho positivo mexicano del trabajo, establece la conciliación con carácter obligatorio en todos los procedimientos que habrán de desarrollarse ante las juntas de

conciliación y arbitraje, estableciendo una etapa conciliatoria, obligatoria e ineludible, antes de recurrir al arbitraje; desde luego que esta conciliación tendría que ser técnicamente desarrollada, con personal debidamente calificado para su realización, y con el tiempo necesario para una atención personalizada con cada una de las partes, donde se les informe debidamente de sus derechos y obligaciones, pero primordialmente de los beneficios de evitar un juicio costoso y desgastante, sujeto a muchos imponderables.

V. LEY DE MEDIACIÓN, CONCILIACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA PAZ
SOCIAL EN EL ESTADO DE MÉXICO Y REGLAMENTO DEL CENTRO
DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN DEL PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE MÉXICO

El Estado de México publica el 22 de diciembre de 2010, y entra en vigor el 1o. de enero de 2011 la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México en la que, su objetivo fundamental, es “fomentar la cultura de la paz y la restauración de las relaciones interpersonales y sociales a través de los medios de solución de conflictos como son la mediación la conciliación y la justicia restaurativa”.

Debemos destacar que la cultura de paz, que pretende este ordenamiento legal, obedece sin duda, a la deteriorada estructura, tanto del sistema jurídico como de las relaciones sociales e interpersonales; en otras palabras, atenta la falta de cultura de paz en nuestras sociedades, que ha producido, como lógica consecuencia, un deterioro notable en el sistema jurídico, producto evidente de la multitud agobiante de juicios y demandas en todos los ámbitos de la administración de justicia, y de la falta de ética en las relaciones laborales, y de toda índole.

Con ese motivo, la ley en comento pretende, a través de medios alternativos de solución de conflictos, restaurar el deteriorado tejido social donde es evidente la falta de una cultura de paz y, de unas buenas y éticas relaciones sociales. Desde luego que el objetivo a mediano y largo plazo será el abatimiento de conflictos y juicios que en la actualidad resultan ya una carga institucional verdaderamente agobiante.

La cultura de la paz habrá de entenderse como un cambio de actitud en las relaciones sociales, para que tenga en las personas, una conducta basada en la ética, justicia, concertación y buena fe, que permitan una mejor convivencia social y, por ende, el abatimiento de los conflictos que entre los miembros de la sociedad surjan.

De lo anterior, habremos de hacer una reflexión en las conclusiones y consideraciones, que forman parte del capítulo final de este modesto ensayo.

La Ley de Mediación del Estado de México trata de definir las dos instituciones que nos ocupan: la mediación y conciliación, diciendo que,

mediación es el proceso en el que uno o más mediadores intervienen facilitando a los interesados la comunicación, con objeto de que ellos construyan un convenio que de solución plena, legal y satisfactoria al conflicto”. (Y por) “conciliación define también un proceso en el que uno o más conciliadores asisten a los interesados facilitándoles el dialogo y proponiendo soluciones legales, equitativas y justas al conflicto.

Como puede verse, ambos conceptos tienen como denominador común: 1) que ambas (la mediación y conciliación), son un proceso; esto es, un conjunto de actos ordenados que nos conduzcan a un fin planeado o deseado; 2) que en dicho proceso intervienen terceros, facilitando a los interesados o asistiéndolos para que, en un ambiente de paz y tranquilidad, se comuniquen y dialoguen; y, 3) que ambas formas de composición y solución del conflicto, tienden a lograr la solución legal plena, justa y satisfactoria del mismo. Sutilmente, aparece como diferencia única entre ambas instituciones, el que:

en la mediación, el mediador interviene con el objeto de que las partes entre ellos resuelvan el conflicto esto es, supone que el mediador no hace propuestas de solución, en cambio en la conciliación el conciliador si hace propuestas de solución.

La diferencia es sutil porque, sin lugar a dudas, en ambos procesos surgirán necesariamente propuestas de solución; de lo con-

trario, únicamente serviría el diálogo entre las partes para enardecer más el conflicto e impedir su solución, solamente que en la conciliación, es prácticamente obligatorio sugerir una solución.

VI. CONSIDERACIONES PERSONALES Y CONCLUSIONES

Refiriéndonos exclusivamente al ámbito laboral, que es el que menos ignoro, debemos concluir que la conciliación y mediación, en ese orden, forman parte esencial del derecho procesal del trabajo desde su origen en la Constitución del país 1917; y desde luego, las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970; debiendo hacer notar que la conciliación en nuestro caso es legalmente obligatoria, pues se impone como una primera fase que nunca debe omitirse en todos los procedimientos de carácter económico y jurídico para resolver conflictos, tanto individuales como colectivos, surjan con motivo de las relaciones laborales, es decir atendiendo a la naturaleza misma de las autoridades jurisdiccionales laborales. La conciliación, por mandato de la ley, es de carácter obligatorio y no opcional, por lo menos en el intento de solucionar el conflicto de la mejor manera posible.

Los resultados de una conciliación en los conflictos laborales llevada a cabo con dedicación y esmero han sido evidentes; sin embargo, la conciliación a dejado de surtir sus benéficos efectos, en atención a que atenta con la abrumadora carga de trabajo de los tribunales laborales, dificulta, o mejor dicho, imposibilita dedicarle un mayor tiempo a dicha conciliación; y, por otra parte, requiere por el lado de los conciliadores, una preparación técnica y especializada en esa materia que, desde luego ha sido descuidada, u omitida, en las juntas de conciliación y arbitraje, por dedicarle mayor atención al arbitraje y preparación jurídica al respecto.

Lamentablemente la etapa conciliatoria en un procedimiento ordinario que se reduce en la práctica a una simple pregunta que formula el personal jurídico que atiende la audiencia y a las partes, diciendo: ¿qué vamos hacer en este asunto, abogados? Y si las partes han estudiado su problema y deducen que pueden ganar el asunto en el arbitraje, o bien, obtener mayores ganancias, obviamente

desdeñan la conciliación y manifiestan seguir con su juicio sin que las autoridades procuren o hagan posible el diálogo entre las partes y que concluya en una buena conciliación.

Y es de interés poner atención en que el legislador laboral, con toda perspicacia, estableció en la Ley Federal del Trabajo, cuya reforma procesal se hizo en 1980, que en la fase conciliatoria del procedimiento ordinario, deben estar frente a la autoridad, única y personalmente las partes en conflicto, sin la presencia de abogados, o patronos, asesores o apoderados, lo cual desde luego indica que los abogados o apoderados normalmente por perseguir intereses personales entorpecen la conciliación; sin embargo, las autoridades jurisdiccionales ya hacen caso omiso de esta prevención legal, que pudiera ser eficaz para el proceso conciliatorio, ya no importándoles la presencia habitual de los abogados o patronos, que son quienes entorpecen, efectivamente, la conciliación.

Atento a lo anterior, tanto la legislación laboral como las juntas de conciliación y arbitraje tenemos que volver los ojos con seriedad y preparación a los procesos conciliatorios, no bastando con hacer maratones de conciliación que desde luego no pueden atender con eficacia, el reducido personal de las juntas y que tampoco le pueden dedicar tiempo suficiente y técnicas adecuadas a este proceso.

Es necesario que exista personal, capacitado específicamente para la conciliación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con adiestramiento y conocimientos necesarios para esta labor tan delicada y abandonada.

En nuestro Estado de México, en el periodo gubernamental de Don Alfredo del Mazo González (1981-1987), atendiendo ya desde entonces a la multiplicación de los juicios laborales, se instituyó la conciliación a nivel administrativo, es decir, se creó una área dependiente de la Secretaría del Trabajo, denominada: Dirección General Jurídica y de Conciliación Administrativa, en la que un grupo de conciliadores ofrecía sus servicios a las partes en conflicto en los juicios instaurados ante las juntas, o bien en los conflictos detectados en la Inspección del Trabajo, lo que permitiría en primer término tener personal técnicamente capacitado para desarrollar la tarea conciliatoria, y además, tener la posibilidad legal de propo-

ner soluciones a las partes en conflicto, lo cual para las juntas de conciliación y arbitraje, implicaría emitir juicios con anticipación y ser calificada la Junta como parcial y nulificar así su facultad jurisdiccional de emitir laudos justos y equitativos. Sin embargo también esta conciliación administrativa de la cual su servidor fue el primer responsable, se abandono, desgraciadamente, por razones presupuestales, muy a pesar de sus evidentes resultados positivos. Destaco que a partir de esta administración gubernamental, el secretario del Trabajo del gobierno del Estado de México, consciente de la situación crítica que guardan, los cada día más numerosos juicios laborales, ha recuperado esa área de la conciliación administrativa y se ha dispuesto un número, aunque reducido, de conciliadores dependientes de la Dirección General del Trabajo, y no de la junta de conciliación; y, por lo tanto, está empezando a funcionar con buenos resultados. Ojalá que se logre tecnificar a los conciliadores y aumentar su número.

Es necesario, reiteramos, mencionar la actitud de respeto a la conciliación y a la función jurisdiccional de las juntas, que están intentando, con dedicación, la política laboral de las actuales autoridades del trabajo en nuestro Estado de México, que ya debería ser una política general del sector laboral del país.

Esta disposición de mejorar la conciliación administrativa, dotando a los conciliadores de una adecuada capacitación para esa tarea, se demuestra a través de convenio celebrado por la Secretaría del Trabajo con el Poder Judicial de la entidad para capacitar personal en forma técnica y profesional, para la mediación y conciliación, y para utilizar esos servicios que, actualmente, presta el Centro de Mediación y Conciliación del Poder Judicial del Estado de México a las áreas laborales, tanto de las juntas de conciliación, como de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Es deseable que no se escatimen recursos presupuestales para esta medida que mucho ayudara al abatimiento de los conflictos y juicios laborales.

Ojalá que la reforma laboral que aún duerme el sueño de los justos en el Congreso de la Unión, se acuerde de los orígenes del derecho laboral y retorne a la idea de los procesos conciliatorios en la solución de los conflictos laborales; ahora, con mayor técnica

y conocimiento, y que tomando como ejemplo la legislación en materia de mediación y conciliación que ya existe en la mayoría de los estados y federación, haga un esfuerzo serio por abatir los conflictos laborales, utilizando estos medios alternativos, que son una opción viable para lograr una mejor y más pronta impartición de justicia en el ámbito del trabajo.

Por último no queremos omitir un llamado obligado a la ética profesional de nuestro gremio de litigantes y abogados laboristas, así como a las agrupaciones sindicales y patronales para cooperar con difusión de la cultura de la paz en las relaciones jurídicas entre los particulares; entre trabajadores y patrones, y en todo el mundo jurídico, abogando y actuando con toda ética en dichas relaciones, tanto sustantivas como procesales, que también han sufrido un notable deterioro, evitando conductas procesales inadecuadas, y faltas de valores morales y sociales, tanto en la formulación de demandas a todas luces inverosímiles, como en la conducta procesal en los procedimientos, lo que sin lugar a dudas evitaría conflictos que dañan, no sólo la economía de trabajadores y patrones, sino incluso, la economía del país. Es verdaderamente alarmante el monto de dinero pagado por los patrones en la realización de los convenios que se celebran ante las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, así como ante las juntas de conciliación y arbitraje, que bien pudiera utilizarse para crear fuentes de trabajo, que ayudaría a abatir en algo, el cada día más agobiante, índice de desempleo por el que atraviesa el país.

Es deseable que en el ámbito laboral se establezca una institución mediadora y conciliadora, tomando o adoptando la filosofía de las instituciones de mediación o de justicia alternativa, que teniendo como fin la cultura de la paz, abata la ya angustiante y abrumadora cantidad de conflictos y demandas laborales a través de funcionarios conciliadores bien preparados y capacitados para esta importante tarea, hasta ahora abandonada.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Proceso, autocomposición y autodefensa*, 3a. ed., México, UNAM.
- CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, 1968, t. II.
- CARNELUTTI, Francesco, *Instituciones del derecho procesal civil*, 5a. ed., Buenos Aires, t. I.
- CASTORENA, José de Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, Gobierno del Estado de México, 2009.
- CUEVA, Mario De La, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, p. 729.
- Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, 1964, t. XIX.