

LA CONCILIACIÓN PRIVADA EN MATERIA LABORAL: PROPUESTA PARA FOMENTAR LA CULTURA DE LA PAZ

DOI: <https://doi.org/10.19136/es.v13n38.6406>

* Deysi Noemí Córdova Ortega

* Centro de Especialización Judicial, Tabasco
deysinoemi1@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7755-3776>

Fecha de publicación: 21 de julio de 2025

RESUMEN. El sistema de justicia laboral considera la conciliación como prerrequisito para acceder al proceso, sin embargo, esta tarea esta encomendada a los Centros de Conciliación dependientes del estado, sin que se establezca en la Ley Federal del Trabajo la posibilidad que se realice la conciliación dentro o fuera del procedimiento por facilitadores privados. Esta falta de previsión es contraria a la promoción de la cultura de la paz que busca instaurar mecanismos que permitan a la ciudadanía resolver los conflictos ya sea a través de las instancias privadas o gubernamentales, por lo es necesario atender las disposiciones de la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, para incentivar la participación de los conciliadores privados en los asuntos laborales, lo que disminuiría las cargas de trabajo de los entes estatales y permitiría a los ciudadanos solucionar de forma pronta el conflicto.

PALABRAS CLAVE: Conciliación; conciliación privada; centros de conciliación; cultura de paz; justicia laboral.

PRIVATE CONCILIATION IN LABOR MATTERS: A PROPOSAL TO PROMOTE A CULTURE OF PEACE

ABSTRACT. The labor justice system considers conciliation as a prerequisite to access the process, however, this task is entrusted to the Conciliation Centers dependent on the state, without establishing in the Federal Labor Law the possibility of conciliation being carried out within or outside the procedure by private facilitators. This lack of foresight is contrary to the promotion of the culture of peace that seeks to establish mechanisms that allow citizens to resolve conflicts either through private or governmental bodies, which is why it is necessary to comply with the provisions of the General Law of Alternative Dispute Resolution Mechanisms, to encourage the participation of private conciliators in labor matters, which would reduce the workload of state entities and allow citizens to promptly resolve the conflict.

KEYWORDS: Conciliation; private conciliation; conciliation centers; culture of peace; labor justice.

INTRODUCCIÓN

La paz constituye una aspiración de los pueblos, por lo que la comunidad internacional se ha ocupado de su concepto, pasando de concebirla como la ausencia de la guerra a un estado de bienestar que la identifica como un derecho humano.

De esta manera, se ha originado la cultura de la paz, como una forma de concientizar a las comunidades sobre su importancia, lo que implica el desarrollo de estrategias educativas, políticas y hasta jurídicas para materializarla.

Lo anterior, porque la cultura de la paz se asocia con la una forma de vida de los pueblos civilizados, a través de la cual se privilegia la resolución pacífica de los conflictos.

Este trabajo se orienta al estudio de la conciliación privada en materia laboral, como una propuesta para fomentar la cultura de la paz, por lo que, para definir el estado del arte, se optó por la investigación documental, para identificar los vacíos que existen sobre el tema.

Una vez descrita la metodología empleada, se presentan los resultados que nos permiten clarificar los conceptos de cultura de la paz, así como la contribución de los

mecanismos alternativos de solución de conflictos para lograrla.

Finalmente, se aborda la conciliación específicamente en el ámbito privado como una propuesta para hacer eficiente el sistema de justicia laboral, coadyuvando a la disminución de la carga de trabajo y, sobre todo, a la cultura de la paz al concebirse como un mecanismo asistido para que las partes en conflicto obtengan la satisfacción de sus intereses sin tener que emprender un litigio.

Esta investigación, es sin duda un planteamiento que nos obliga a reflexionar acerca de la cultura de la paz y la obligación de los estados y ciudadanos de arribar a ella, porque la diversidad del pensamiento humano, supone en sí mismo la existencia de conflictos, sin embargo, la forma de solucionarlos nos ayuda a lograr el estado de bienestar.

La cultura de la paz, entonces no es la ausencia de posiciones encontradas, sino la suma de esfuerzos para arribar a un acuerdo de forma armónica de tal manera que todos resultan ganadores, lo cual es imprescindible sobre todo en materia del trabajo, en la que en la mayoría de los casos están en juego posiciones relacionadas con los salarios o condiciones

de los trabajadores y los intereses de quienes contribuyen a la generación de empleos.

En el marco de fomentar la cultura de la paz, en este trabajo se analiza y propone la participación de conciliadores privados, que previo cumplimiento de las exigencias de ley, en materia laboral, a fin de contribuir al descongestionamiento de los organismos públicos en cargados de realizarla.

METODOLOGÍA

Bernal Torres (2010), distingue entre la investigación histórica, documental, descriptiva, correlacional, explicativa o causal, estudio de caso, experimental y otros, sugiriendo para la elección del tipo de investigación el estudio del problema, así como de la concepción epistemológica y filosófica del autor.

Al existir distintas clases de investigador, corresponde al autor elegir aquella con la que se identifique, además que responda a su necesidad de conocimiento, por tanto, dependiendo de la temática y el alcance que se pretenda obtener se optará por una de ellas.

En el caso, nos interesa la investigación documental, que depende

fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento. (Cázares Hernández, Christen, Jaramillo Levi, Villaseñor Roca, & Zamudio Rodriguez, 1999)

En la investigación documental es importante mencionar las investigaciones denominadas “estado del arte”, las cuales se caracterizan por abordar problemas de carácter teórico y empírico y que son relevantes en el tema objeto de estudio. Los “estados del arte” son estudios cuyo propósito es mostrar el estado actual del conocimiento en un determinado campo o de un tema específico, es decir, dan a conocer aspectos relevantes, tendencias, núcleos problemáticos, vacíos, enfoques o escuelas, coincidencias y las diferencias de un tema particular. (Bernal Torres, 2010)

En el caso, la investigación es documental porque se analizó la información escrita sobre la cultura de la paz, los medios alternativos de resolución de conflictos,

específicamente la conciliación privada como una opción para lograr la solución armónica de las controversias en materia laboral, para ello, se estudió la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, que considera la participación de facilitadores privados en la resolución de los conflictos y la Ley Federal del Trabajo, que incluyó en la reforma de 2019 la conciliación prejudicial como un requisito para el inicio del procedimiento.

En cuanto al estado del arte, se presenta al existir un vacío en la Ley Federal del Trabajo, al encomendar la solución de la controversia a los Centros de Conciliación Laboral dependientes de las entidades públicas, sin considerar para esta tarea a los conciliadores privados.

Además, se trata de un trabajo descriptivo, porque muestra e identifica una situación particular, como es la innovación en la Ley Federal del Trabajo entorno a la conciliación como prerequisite al juicio oral laboral, sin embargo, no prevé la participación de personas facilitadoras privadas, a pesar que se trata de figuras que por su labor coadyuvan en la promoción de la cultura de la paz y la disminución de la carga de trabajo de los centros gubernamentales.

RESULTADO

1. Cultura de la paz

Desde la antigüedad el ser humano ha convivido en sociedad, conformando las familias, comunidades y en general, los estados, pues se reconoce a la población como un elemento básico de su estructura. La interacción humana, generó el intercambio comercial y cultural, siendo necesario regular los distintos actos celebrados entre las personas, surgiendo así los pactos y contratos, pero cuando estos se incumplen, o bien, existen posiciones distintas entre las personas nace el conflicto.

El conflicto se asocia con los desacuerdos, disputas, contiendas, pero también con las guerras y, en consecuencia, con la ausencia de paz.

La Real Academia Española (2001) define la paz como: 1) una “situación en la que no existe lucha armada en un país o entre países”; 2) una “relación de armonía entre las personas, sin enfrentamientos ni conflictos”; 3) un “acuerdo alcanzado entre las naciones por el que se pone fin a una guerra”; 4) una “ausencia de ruido o ajetreo en un lugar o en un momento”; o 5) un “estado de quien no está perturbado por ningún conflicto o inquietud”.

Por tanto, desde el punto de vista gramatical, la paz es amistad, tranquilidad o ausencia de la guerra. Sin embargo, Arango Durling (2007) complementa esta definición al señalar que la paz es la ausencia no solo de conflictos armados - conclusión necesaria pero insuficiente- sino también la ausencia de toda violencia estructural causada por la negación de las libertades fundamentales y por el subdesarrollo económico y social.

Mc Gregor (1989), afirma:

La paz es dinámica. La paz es la solución justa y no violenta de los conflictos. Genera un equilibrio en la interacción social, de tal manera que todos los miembros de la sociedad puedan vivir en relaciones armoniosas uno con el otro. Donde hay violencia no hay paz. Para lograr un equilibrio en la dinámica de las relaciones sociales, la paz debe ser fundada en la justicia y la libertad.

El Director General de la UNESCO afirma que la paz es la premisa y requisito para el ejercicio de todos los derechos y deberes humanos y que el derecho a vivir en paz debería incorporarse a la lista de los derechos humanos. (Informe del Director General sobre el derecho humano a la paz, 1997)

Estos conceptos coinciden en identificar a la paz como elemento antagónico no sólo de la guerra sino de cualquier conflicto o forma de violencia y como un valor que encaja en la descripción de los derechos humanos.

En resolución 33/73, de 15 de abril de 1978 Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la preparación de las sociedades para vivir en paz y en la resolución 39/11 de 12 de noviembre de 1984 se proclamó la Declaración sobre el Derecho de los Pueblos a la paz; instrumentos internacionales que se refieren a la paz como un derecho de las sociedades y los pueblos, lo que permite identificarla como un derecho humano de tercera generación, al ser una condición inherente a la vida digna de los pueblos que garantiza su desarrollo. (Faleh Pérez, 2007)

El objetivo 16 de la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, pretende promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Las personas de todo el mundo deben vivir libres del miedo a cualquier forma de violencia y sentirse seguras en su día a día, sea cual sea su origen étnico,

religión u orientación sexual. (Naciones Unidas, s.f.)

La preocupación por la paz, forma parte de los temas globales que deben ser atendidos y procurados por los estados, en aras de erradicar las violencias y garantizar a los ciudadanos su integridad a través de la generación de espacios y condiciones de seguridad.

La paz se asocia, por tanto, con el estado de bienestar de las personas en las distintas esferas del desarrollo de la vida, por tanto, se trata de un derecho humano y como tal es interdependiente con otros que lo hacen factible.

Ahora bien, cuando hablamos de cultura, nos referimos al conjunto de experiencias históricas, tradiciones, conocimientos, creencias, costumbres, artes, etcétera, de un grupo, comunidad, pueblo o país, que se expresa en su forma de vivir, de actuar, de trabajar, de hablar, de divertirse, de participar, de organizarse. Entonces, la cultura de paz hace referencia a una sociedad en la que la forma de vivir de las personas se basa en relaciones justas y que son capaces de resolver sin violencia sus conflictos. (Solis Sanchez, 2018)

La cultura de la paz, es el conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en:

- a) El respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación;
- b) El respeto pleno de los principios de soberanía, integridad territorial e independencia política de los Estados y de no injerencia en los asuntos que son esencialmente jurisdicción interna de los Estados, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y el derecho internacional;
- c) El respeto pleno y la promoción de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- d) El compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos;
- e) Los esfuerzos para satisfacer las necesidades de desarrollo y protección del medio ambiente de las generaciones presente y futuras;
- f) El respeto y la promoción del derecho al desarrollo;
- g) El respeto y el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres;

h) El respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información;

i) La adhesión a los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia, solidaridad, cooperación, pluralismo, diversidad cultural, diálogo y entendimiento a todos los niveles de la sociedad y entre las naciones; y animados por un entorno nacional e internacional que favorezca a la paz. (Declaración Sobre una Cultura de Paz, 1999).

Es un concepto complejo que depende de una suma de factores que se identifican con la vida, libertades, igualdad, en suma, con todas las generaciones de los derechos humanos.

El objetivo de la cultura de paz consiste en lograr que sean los valores de paz los que rijan las soluciones de los conflictos inherentes a las relaciones humanas. Mediante estrategias educativas y culturales, así como de desarrollo económico y social y modos de convivencia política, fundados en los valores universales de la justicia, la libertad, la equidad, la solidaridad y la tolerancia, se garantiza el respeto

universal de la dignidad de la persona humana. (Tunnermann, 1996)

Es un estilo de vida en la que los pueblos promueven valores fundamentales para lograr la convivencia en armonía, priorizando la solución de los conflictos.

No es un concepto aislado, se interrelaciona con todos los derechos humanos, por lo que de existir una disputa que afecte alguno de ellos, plantea la solución sin tener que llegar a confrontaciones violentas o que impliquen agotar mecanismos procedimentales

2. Conciliación laboral

Los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos son medios prácticos, diferentes a la justicia ordinaria, soportados en la solución pacífica, que permiten a los ciudadanos resolver sus problemas por sí mismos o con la participación de un tercero que actúa como puente en la búsqueda de soluciones. (Revelo Trujillo, 2019)

Su importancia radica en que son instrumentos para fomentar la cultura de la paz, porque coadyuvan a la finalización del conflicto de forma amistosa o por lo menos, sin tener que recurrir a la violencia o a los procesos judiciales para solucionarlos.

Son formas abreviadas de poner fin al conflicto, beneficiando al tejido social ante la anuencia de las partes para someterse a la solución final que a través de los mecanismos alternativos se ofrece a la controversia.

La doctrina reconoce diversos mecanismos alternativos de solución de conflictos, entre ellos la conciliación, a través de la cual dos o más personas naturales o jurídicas resuelven sus conflictos ante un tercero conocido como conciliador. Los asuntos susceptibles de conciliación son aquellos que sean transigibles, desistibles y aquellos que expresamente determine la ley. (Ministerio del Interior y de Justicia, 2007)

Asimismo, se puede decir que la conciliación es un método de negociación donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren, a través del diálogo, propuestas inteligentes que construyan un acuerdo que satisfaga sus intereses. La conciliación se orienta hacia la solución justa del conflicto de intereses. El personal conciliador tiene un rol activo, proponiendo soluciones no vinculantes. (Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, 2020)

Estas definiciones permiten considerar como características de la conciliación:

- a) Es un mecanismo en el que interviene un tercero imparcial que guía a los intervinientes a la solución del conflicto.
- b) El rol del conciliador es el de un facilitador activo.
- c) La decisión final del acuerdo corresponde a las partes.

Es un procedimiento voluntario porque aun cuando el tercero imparcial participa activamente en el encuentro de la solución al conflicto, son los intervinientes quienes deciden la aceptación del acuerdo y realización del convenio.

Es por tanto voluntaria, porque el conciliador colabora en el encuentro de la solución, pero corresponde a las partes optar por ella, lo que refleja que el trabajo del facilitador no solo se centra en la propuesta del acuerdo, también, contribuye a la reparación del tejido social, pues difícilmente se alcanzara un convenio si los intervinientes no logran superar las desavenencias que motivaron el conflicto.

El conflicto, tiene un alto contenido sentimental sobre todo cuando las partes son miembros de la misma comunidad, de

ahí, que el conciliador al proponer la decisión debe considerar los factores internos y externos que motivaron la disputa.

Este contenido subjetivo, parecería disminuir en conflictos en los que no existen relaciones entre los participantes, no obstante, los ánimos y posturas derivadas de la controversia no deben descartarse, pues el ser humano es social y por ende, los requerimientos internos están presentes en la toma de decisiones, considerando en estas, la posibilidad de arribar a los acuerdos planteados por el conciliador.

Dependiendo del escenario y el momento en que se desarrolle, la conciliación puede ser judicial, si se realiza dentro de un proceso judicial y extrajudicial, si se realiza antes o por fuera de un proceso judicial. (Revelo Trujillo, 2019)

En materia laboral la conciliación ha sido por excelencia el mecanismo alternativo para dirimir los conflictos, pues incluso las Juntas encargadas de la resolución de las controversias en el antiguo esquema de justicia laboral en su denominación se erigían como organismos de conciliación y arbitraje.

La recomendación sobre la conciliación y arbitraje voluntarios de la Organización Internacional del Trabajo (número 92, 1951) establece la conciliación voluntaria como el mecanismo idóneo para contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.

La conciliación según la recomendación en comento puede iniciarse a petición de las partes o de oficio, por organismos que en caso de celebrarse un acuerdo lo redactarán por escrito y cuya observancia será obligatoria entre los suscriptores.

La conciliación laboral puede presentarse:

- a) ante conflictos de orden individual, nacidos de la relación individuo-empleador-trabajador por diferencias durante o al fin de la relación del trabajo; o
- b) ante conflictos de orden colectivo, cuando el sindicato que agrupa la actividad discute con un empleador o un grupo de éstos. (Saad de Bianciotti, 2005).

A estas clasificaciones se ajustan los conflictos individuales o colectivos previstos en la Ley Federal del Trabajo, dejando claro que los mecanismos

alternativos de solución de controversias son aplicables tanto a relaciones empleado-patrón, como a las que involucran a los sindicatos y los empleadores.

El artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformado en el 2017, encomienda la resolución de las diferencias entre los trabajadores y patrones a los Tribunales laborales de los Poderes Judiciales, federal o locales, no obstante, obliga a los trabajadores y patrones a asistir previamente a la instancia conciliadora.

La instauración de la conciliación como una etapa prejudicial obligatoria, no debe ser entendida como un menoscabo al principio de voluntariedad que rige los mecanismos alternativos de resolución de controversias, porque la decisión de las partes de solucionar el conflicto a través de este mecanismo permanece intacta, esto es, salvo los casos de excepción, los intervinientes deben acudir a la instancia conciliadora, pero será voluntario arribar a un acuerdo.

Por disposición constitucional la función conciliadora en materia laboral es

extrajudicial, porque ocurre antes del inicio del procedimiento, empero, si una vez iniciado, las partes convienen terminar el proceso a través de este mecanismo, el órgano jurisdiccional debe validar el acuerdo y elevarlo a la categoría de cosa juzgada.

Así, la conciliación en la etapa prejudicial está encomendada en el orden federal a un organismo descentralizado y en el ámbito local a los Centros de Conciliación instituidos por las entidades federativas, los cuales deben ser especializados e imparciales, además de contar con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Para cumplir con este mandato, el 2 de mayo de 2019 se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, previendo la organización del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros Locales de Conciliación, además de describir el procedimiento de conciliación.

En este sentido, en el título trece bis de la Ley Federal del Trabajo, se enuncian los pasos del procedimiento de conciliación:

1. Los trabajadores y patrones deben solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de los supuestos en los que no existe obligación de agotarlo.
2. La solicitud debe presentarse por escrito ante el Centro de conciliación, con la firma del solicitante y los datos de identificación de los intervinientes y la forma de notificarlos, o en su caso la indicación del domicilio donde el trabajador prestó sus servicios.
3. La autoridad conciliadora señala fecha y hora para la audiencia de conciliación, la cual debe realizarse dentro de los quince días siguientes. Debiendo ser notificado el patrón cuando menos cinco días antes de su celebración.
4. El Centro de Conciliación asigna un buzón electrónico al solicitante.
5. Si la solicitud de conciliación es presentada por ambas partes, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que se verificará en el momento o dentro de los cinco días a partir de la fecha de la presentación de la solicitud.
6. De concurrir la parte citada el día y hora de la audiencia de conciliación, la

autoridad le asigna un buzón electrónico. De encontrarse presentes las dos partes, se celebrará la audiencia conciliatoria.

7. De arribar a un acuerdo, la autoridad conciliatoria celebrará el convenio por escrito, el cual deberá ratificarse en el acto por las partes, adquiriendo el carácter de cosa juzgada, de no llegar a un acuerdo o en su caso la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria.

8. De no acudir alguna de las partes por causa justificada, la autoridad señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia dentro de los cinco días siguientes.

8. El procedimiento conciliatorio no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales.

Como se ve, el procedimiento conciliatorio previsto en la Ley Federal del Trabajo, responde a la necesidad de fomentar la cultura de la paz, porque se describe como un mecanismo anterior a la instancia judicial, en aras de la resolución del conflicto.

Desde esa perspectiva, la conciliación laboral, es un mecanismo que permite a los protagonistas, generalmente patrones y trabajadores, alcanzar un acuerdo en el

que se involucran derechos relacionados con el trabajo y la seguridad social, lo que redundará en el bienestar colectivo, al vincularse con la familia y los factores de producción.

3. Conciliación privada

La Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, define la conciliación como un procedimiento voluntario por el cual las partes involucradas en una controversia o conflicto acuerdan resolver en forma parcial o total, de manera pacífica, o prevenir uno futuro, con la asistencia y participación activa de una persona facilitadora.

La norma en cita, reconoce en la conciliación la intervención activa de un tercero, a fin de contribuir al restablecimiento de la armonía entre los participantes y por ende, abona a la cultura de la paz, al buscar erradicar las prácticas en las que pretende que sea la instancia jurisdiccional la que resuelva el conflicto o en su caso, la violencia como medio para alcanzar u obtener un beneficio.

El artículo 5 de la ley en cita, regula la instauración de centros públicos y privados

para la atención de controversias, considerando a los primeros como órganos del Poder Judicial de la Federación o de los Poderes Judiciales de las entidades federativas, facultados para el ejercicio de los mecanismos alternativos de solución de controversias, de conformidad con lo dispuesto las leyes; mientras que los centros privados, son las sedes para la atención de los mecanismos alternativos de solución de controversias, a cargo de personas facilitadoras privadas, de conformidad con lo dispuesto en esa ley y las demás aplicables.

Conviene decir que la instauración de los centros de mecanismos alternativos privados, no es una novedad surgida a raíz de la Ley General de Mecanismos, pues en algunos estados como Ciudad de México, Nuevo León, Jalisco y Coahuila, se reconoce la operatividad de facilitadores privados, que actúan bajo reglas de certificación establecidas en las legislaciones estatales.

Por lo que es preciso, partir de las experiencias de los estados en los que operan los centros privados, a fin de retomar las buenas prácticas que, relacionadas con la certificación de los

facilitadores, organización de los centros y costos de los servicios.

La naturaleza de los centros de justicia alternativa, no es la de administrar justicia y por lo mismo es fácil concluir que su función no es pública. Un centro de conciliación es una entidad que coadyuva a la administración de justicia y presta a los conciliadores los recursos logísticos, físicos, técnicos y financieros necesarios para el desarrollo del procedimiento conciliatorio. Es en últimas un administrador y prestador de servicios. (Ministerio del Interior y de Justicia, 2007)

De esta manera los centros privados de justicia alternativa, tienen autonomía técnica y de gestión respecto a los órganos del estado, sin embargo, se encuentran regulados por la aludida Ley de Mecanismos y los lineamientos que se emitan sobre su operación.

Es decir, la conciliación encomendada a centros privados debe tener mecanismos serios que su funcionamiento, desde la certificación de sus conciliadores hasta la validación de los acuerdos, esto derivado de la definitividad que jurídicamente hablando tienen los convenios que celebran.

En este sentido, dentro de los requisitos mínimos previstos en la multicitada Ley de Mecanismos, se establece que los centros de justicia alternativa deben contar con la infraestructura y los requerimientos tecnológicos necesarios para el trámite y la prestación del servicio de forma presencial o en línea, además que para obtener la validación correspondiente deberán remitir los convenios que suscriban al sistema de convenios del ámbito federal o local según corresponda.

En esa virtud, la conciliación privada es una realidad que cobra vigencia nacional a partir del veintisiete de enero de dos mil veinticuatro y que, en la parte operativa, acorde con los transitorios de la ley de la materia, debió constar en las disposiciones normativas a más tardar el veintiséis de enero de dos mil veinticinco.

Por tanto, es necesario prever que al no limitar la referida Ley la materia de actuación de los conciliadores, las partes pueden acudir a los centros privados de conciliación y suscribir acuerdos a fin de resolver los conflictos de cualquier índole entre ellos, la materia laboral.

Suponer lo contrario, implica desatender la Ley de Mecanismos y retroceder en la

cultura de la paz, que supone la resolución armónica de los conflictos sin distinguir entre los facilitadores públicos o privados para alcanzar ese objetivo.

4. Relación entre la conciliación laboral y cultura de paz

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce en el artículo 17, los medios alternativos de solución de controversias como la vía idónea para la terminación pacífica de los conflictos, por lo que la observancia de estos instrumentos tiene rango constitucional.

De esta manera la Constitución Federal encomienda a la legislación secundaria el establecimiento de las reglas para la implementación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, de ahí, que como se estudió con antelación la disposición que los regula es la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.

En el ámbito internacional se consagra como deberes de los Estados la adopción de políticas adecuadas de desarrollo internacional a fin de facilitar la plena realización del derecho al desarrollo, del deber de cooperar en la promoción de los derechos humanos sin discriminación y de

eliminar los obstáculos al desarrollo de los derechos civiles y políticos, como de los derechos económicos, sociales y culturales. (Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, 1986)

En México, la conciliación estuvo a cargo por tradición de las instancias encargadas de dirimir los conflictos laborales, empero, la reforma en materia laboral, consideró la conciliación laboral, en la etapa prejudicial, como una actividad de los Centros de Conciliación que funcionan como organismos descentralizados de la organización estatal, con financiamiento público para su operación.

Conviene mencionar que la justicia laboral en México, a raíz de la reforma constitucional de 2019, cambió radicalmente al encomendar a los Poderes Judiciales su impartición, sin embargo, conservó la conciliación como el mecanismo de solución de controversias que por excelencia facilita la convivencia entre los sujetos de la materia laboral.

Es decir, a pesar que la estructura del procedimiento laboral se modificó de forma sustancial, el legislador continuó considerando las bondades de la conciliación en esta materia, cambiando la sede de realización al prever Centros

Especializados dependientes del estado para verificarla de forma prejudicial.

Entonces, el fomento de la cultura de la paz en esta materia, en la vertiente de implementación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos corresponde al estado. De ahí, que para determinar el impacto que la conciliación prejudicial ha tenido en difusión de la cultura de la paz conviene recurrir a los sistemas de medición estadística.

En México durante 2022, se suscribieron 356 442 convenios de trabajo prejudiciales: 3.4 % menos que en 2021, asimismo se registraron 138 420 conflictos de trabajo (individuales y colectivos), lo que representó un descenso de 24.3 % respecto a 2021; se registraron 3 151 casos de emplazamientos a huelga, 74.5 % menos que en 2021 y estallaron 9 huelgas, 10 menos que el año inmediato anterior. (Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local (ERLAJUL) 2022, 2023)

De esta información se desprende que, en 2022, se realizaron menos convenios que en 2021, sin embargo, esto se explica porque el número de asuntos presentados ante los Centros de Conciliación también disminuyó.

Destacando que de los asuntos que se

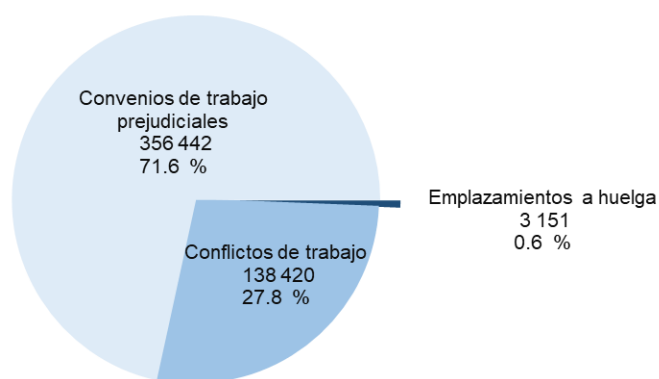
sometieron en el 2022 ante los Centros de Conciliación, el 71.6% arribó a un convenio, lo que fortalece la cultura de la paz, al reflejar el interés de la población por solucionar armónicamente el conflicto sin acudir a las instancias judiciales, esto es, que con la ayuda del facilitador han logrado dirimir los conflictos laborales.

Estas estadísticas evidencian que la Conciliación es un mecanismo eficaz para resolver el conflicto y que, en México, los Centros encargados de realizarla están alcanzando cifras importantes, que deben ser consideradas cuando se analiza la cultura de la paz, pues cuando se permea en la ciudadanía para que opte por estos mecanismos, antes de acudir a los tribunales se vislumbra la posibilidad de replicar este tipo de alternativas cuando surjan otros problemas entre los ciudadanos.

La conciliación prejudicial, es por tanto, un filtro que según las estadísticas mostradas ha logrado contribuir al desarrollo de la cultura de la paz en materia laboral, porque se han erradicado las viejas prácticas en las que se buscaba terminar los asuntos hasta sentencia, por el contrario, con los mecanismos alternativos de solución de conflictos, las partes satisfacen sus

intereses de forma breve, pues recordemos que incluso la Ley Federal del Trabajo establece que esta fase no puede durar más de cuarenta y cinco días.

Gráfica 1
RELACIONES LABORALES DE JURISDICCIÓN LOCAL 2022



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2022.

5. Propuesta para fomentar la conciliación privada en materia laboral

La Organización Internacional del Trabajo, a través del Centro Internacional de Formación (2013) agrupa los sistemas de gestión de conflictos en materia laboral en tres categorías:

a) Ministerios o secretarías de trabajo, en los que la prevención y la resolución de conflictos recae bajo la responsabilidad de organismos dependientes de los gobiernos

nacionales o estatales, como parte del servicio público. Este enfoque se aplica en algunos países africanos, asiáticos, europeos, árabes y americanos.

b) Organismos legales independientes, en la conciliación laboral es responsabilidad de organismos financiados por el Estado pero que operan con un alto grado de autonomía e independencia. El mandato y función de dichos organismos se encuentra establecido por ley y en el caso de la participación de agencias privadas en los procesos de resolución de conflictos, esta es fomentada y respaldada por el organismo independiente.

c) Acuerdos compartidos, en los que la prevención y resolución de conflictos son en parte responsabilidad de la administración del trabajo y en parte responsabilidad de un organismo independiente.

Entonces, la Organización Internacional del Trabajo reconoce la posibilidad que en la solución del conflicto participen organismos privados que colaboren con esta función del estado.

En este sentido, la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo, establecen que la resolución de los conflictos en la etapa prejudicial se encuentra a cargo de los

organismos estatales, además que existe omisión respecto a la conciliación en la fase judicial, por lo que en la práctica son los tribunales quienes se encargan de realizar esta actividad.

Ahora bien, la Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias no hace un pronunciamiento especial sobre la materia laboral, pero establece que los procedimientos conciliatorios que regula se refieren aquellos que puedan realizarse en sede judicial, por lo que no debemos pasar por alto que la instauración de los procesos laborales corresponde a los Poderes Judiciales, de tal manera que no puede desconocerse que al amparo de esta ley los conciliadores privados pueden actuar en estos procesos.

En cuanto a la etapa prejudicial, encomendada expresamente por la normatividad nacional a las instancias estatales, tal previsión no impide que las partes puedan acudir ante un facilitador privado y una vez suscrito el acuerdo someterlo a la validación de los Centros de Conciliación, pues incluso dentro del procedimiento de conciliación prejudicial descrito en apartados anteriores se prevé la posibilidad que concurran al centro las

dos partes y que se verifique de ser posible en ese momento la audiencia de conciliación.

La implementación de la conciliación privada en los asuntos laborales es imprescindible, porque si bien, las estadísticas reflejan resultados favorables en la actuación de los Centros de Conciliación estatales, no podemos dejar de resaltar que los mismos no tienen más de cuatro años de funcionar, lo que permite que las cargas de trabajo en los estados que iniciaron en la tercera etapa de implementación de la reforma laboral aún no lleguen a sus topes máximos.

Aunado a esta circunstancia, en marzo de 2024 recibieron en los centros de conciliación a nivel nacional 58,155 solicitudes, de los cuales concluyeron por convenio el 53.01% de los que corresponden a la instancia federal y el 78.15% de las instancias locales, siendo atendidos estos asuntos por 762 conciliadores. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024)

Es el número de conciliadores en contraste con las solicitudes lo que nos lleva afirmar que es necesario incentivar la participación de los conciliadores privados en la promoción de la cultura de la paz en

materia laboral, pues atendiendo a las estadísticas oficiales antes señaladas en el mes de marzo en promedio a cada facilitador le correspondió atender 76.31 solicitudes.

En esa virtud, la incursión de los conciliadores privados en la materia laboral permitirá descargar a los órganos estatales las cargas de trabajo y brindar un mejor servicio, evitando que se produzca una saturación en menoscabo de la cultura de la paz.

No se soslaya que la conciliación por agentes privados ofrece riesgos relacionados con la legitimidad o confianza ante el servicio prestado frente a la oferta pública, ante la percepción que esta tiene mayor autoridad o legitimidad para resolver el conflicto, además que al tener un costo económico esto puede generar una barrera para el acceso a esta vía. (Ministerio del Interior y de Justicia, 2007)

Frente a este panorama, el impulso de la cultura de la paz permite la promoción en la población de los mecanismos para acceder a ella, entre estos, la posibilidad de acudir a las instancias privadas para solucionar los conflictos, informando a la ciudadanía que los centros particulares por disposición de la Ley General de Medios

Alternativos son supervisados y evaluados por los Poderes Judiciales Federal o de las entidades federativas según sus competencias, además que deben aprobar por procesos rigurosos de certificación.

De esta manera, las bondades de acudir a la conciliación privada deben destacarse la atención en un menor tiempo, lo que se traduce en que las sesiones puedan realizarse en plazos abreviados en contraste con los órganos del estado que atiende a la agenda determinada por la creciente carga de trabajo.

CONCLUSIÓN

Hablar de la cultura de la paz, obliga a considerar que esta constituye un mecanismo para facilitar la convivencia entre los seres humanos. Sin embargo, esa convivencia no se circunscribe al ámbito familiar o escolar, sino que abarca todas las esferas en que la humanidad se desenvuelve.

Cuando en las relaciones laborales surgen conflictos o disputas, el interesado tiene dos vías: a) solucionar armónicamente el conflicto o, b) acudir ante las instancias jurisdiccionales para su resolución.

La cultura de la paz, nos obliga a pensar en la primera solución, por ofrecer mayores ventajas al ser la vía más rápida para la solución del conflicto, porque con la guía de un tercero imparcial se puede optar por la mejor decisión, o al menos por aquella que favorezca a los intervinientes.

En ese sentido, en nuestro país la cultura de la paz, se refleja en materia laboral en la reforma de 2019, que prevé la instauración de Centros de Conciliación a nivel federal o local, los cuales hasta las últimas cifras presentadas dan cuenta del interés de los involucrados de solucionar de forma armónica el conflicto, sin tener que acudir ante los Tribunales Laborales.

No obstante, el número de casos y de funcionarios encargados de llevar a cabo las reuniones conciliatorias obliga a buscar alternativas que descongestionen a las instancias públicas y garanticen la eficacia del mecanismo, por lo que se propone la instauración de Centro de Conciliación privados especializados en materia laboral. Con lo anterior, se pretende evitar la saturación de las instancias gubernamentales y hacer que, de forma pronta, las partes puedan solucionar el conflicto.

Por tratarse de instancias particulares, evidentemente deben estar sujetos a las disposiciones que regulan la materia, en materia de certificación, infraestructura, validación de acuerdos y honorarios.

La justicia laboral en México está en vías de consolidación y los mecanismos alternativos de solución de controversias constituyen la primera fase de depuración de los asuntos de los que conocerán los Tribunales, de ahí, que es importante adoptar los instrumentos necesarios para aprovechar las disposiciones de la Ley de Mecanismos alternativos, que prevén la instauración de centros privados de conciliación.

En la instauración es necesario contribuir a la concientización de la ciudadanía en temas relacionados con la cultura de la paz y en los beneficios que se pueden obtener al utilizar estos centros, como un convenio rápido, con carácter de cosa juzgada, haciendo hincapié que la Ley de Mecanismos no prohíbe que se aborden temas laborales, de ahí, que los conciliadores privados pueden realizar este tipo de actividades, previa certificación por las instancias gubernamentales y sujetando su actuación

a los lineamientos que se emitan para su operatividad.

REFERENCIAS

- Arango Durling, Virginia. (2007). Paz social y cultura de paz. Panamá viejo, Panamá.
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Educación.
- Cázares Hernández, L., Christen, M., Jaramillo Levi, E., Villaseñor Roca, L., & Zamudio Rodríguez, L. E. (1999). Técnicas de investigación documental. México: Trillas.
- Centro Internacional de Formación. (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño. Italia: OIT
- Cerda Gutiérrez, H. (1991). Los elementos de la investigación. Como reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Quito: El Búho.
- Declaración sobre el Derecho al Desarrollo. (1986). Obtenido de Oficina del Alto Comisionado: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-right-development>
- Declaración sobre el Derecho de los Pueblos a la paz. (noviembre de 1984). Orden Jurídico. Obtenido de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2012.pdf>
- Declaración Sobre una Cultura de Paz. (1999). Obtenido de https://fund-culturadepaz.org/wp-content/uploads/2021/02/Declaracion_CulturadPaz.pdf
- Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local (ERLAJUL) 2022. (28 de junio de 2023). INEGI. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/RLJL/RLJL2022.pdf>
- Faleh Pérez, C. (2007). El proyecto de Declaración sobre el derecho humano a la paz elaborado en el seno de la UNESCO. Revista IIDH (45), 477-509.
- Informe del Director General sobre el derecho humano a la paz. (octubre de 1997). Conferencia General 19 reunión Paris 1997. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000110027_spa
- Mc Gregor Rolino, Felipe. (1989). Cultura de Paz. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio del Interior y de Justicia. (2007). Conciliación y Arbitraje. Normatividad, Jurisprudencia y Conceptos. Bogotá, Colombia: Carvagall García.
- Naciones Unidas. (s.f.). Recuperado el abril de 2024, de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>
- Real Academia Española. (2001) Diccionario de la Lengua Española. Obtenido de <https://www.rae.es/drae2001/paz>

- Revelo Trujillo, A. E. (2019). Conciliación en Derecho. Colombia: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla.
- Saad de Bianciotti, C. (septiembre--diciembre de 2005). Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos. *Gaceta Laboral*, 11(3), 303-315.
- Salkind, N. J. (1998). *Métodos de investigación*. México: Pretice Hall.
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (13 de abril de 2024). Indicadores y estadísticas de la Reforma Laboral. Obtenido de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiMTRmYjZlZjctYTRhMi00ZTcwLTk5OTgtNDcxMWU4NjVjZmQ5liwidCI6IjA4ZjRhYTk4LTA3ZDctNGQzMS1iNWMyLTFlkZGEyNTJmZTlzMzIsImMiOiJR9>
- Solís Sánchez, C. D. (2018). *Aprendamos del conflicto para construir una cultura de paz*. Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento. Aprende a crear y validar instrumentos como un experto*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Tunnermann, C. (1996). *Cultura de paz: nuevo paradigma para Centroamérica*. Panamá: Cátedra Unesco.
- Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. (2020). *Manual de Conciliación Laboral. Materia Individual*. México: Secretaria del Trabajo y Previsión Social.