

La conciliación laboral

*Carlos Reynoso Castillo**

La reforma constitucional al artículo 123 Apartado A del año 2017 planteó un nuevo modelo de justicia laboral, en el cual destaca, entre otros temas, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA), para dar lugar a la creación de tribunales del trabajo adscritos al Poder Judicial. Estas nuevas disposiciones constitucionales, ya vigentes, están en espera de que se emita la reglamentación de las mismas y que tendrá que realizar el Congreso de la Unión. Por ahora, se han presentado varios proyectos reglamentarios, por diversos partidos políticos, que servirán de base para el nuevo marco jurídico laboral mexicano.

El debate está abierto y veremos cuáles serán los acuerdos políticos que permitan la adopción de las nuevas normas. Entre las varias novedades que plantea esta reforma está la relativa al proceso laboral, las cuales habrán de cambiar de manera radical, no solo porque las instan-

* Doctor en Derecho, profesor-Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A., miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

cias competentes para atender los conflictos obrero-patronales ahora serán otras, sino también porque el Derecho procesal del trabajo, tendrá cambios significativos. Revisar la redacción: hay una ambigüedad: ¿qué debe cambiar, el proceso laboral?

El nuevo modelo ya aprobado plantea la creación de una primera fase o etapa dedicada exclusivamente a la conciliación entre las partes a cargo de organismos públicos descentralizados, que se crearán tanto a nivel federal como a nivel de cada una de las entidades federativas. En caso de que no se logre un arreglo, se pasará al Poder Judicial ante los nuevos tribunales especializados, los cuales desahogarán los juicios que se les planteen y emitirán las sentencias que correspondan, las cuales podrán ser impugnadas por la vía del juicio de amparo a cargo del Poder Judicial.

Resulta interesante ver cómo el Estado mexicano le está apostando a que los conflictos de trabajo se resuelvan por la vía conciliatoria, haciendo obligatorio que las partes acudan a ella antes de llegar a juicio.

Hay que recordar que desde fines del siglo XIX, cuando los debates sobre la justicia laboral se centraban en saber cuál podría ser el modelo idóneo de impartición y administración de justicia, siempre se consideró que, dadas las características y necesidades propias de las relaciones laborales, era conveniente que trabajadores y patronos inten-

taran resolver sus diferencias por la vía del diálogo, el convencimiento y la conciliación, antes de enfrascarse en un procedimiento formal y contencioso que alejaría en el tiempo una solución.

En ese sentido, hablar de conciliación en materia laboral no es una novedad, al contrario, es un mecanismo de solución de controversias que siempre ha estado presente en el mundo del trabajo. Cabe señalar que en el desarrollo normativo del siglo XX, en la mayoría de los países latinoamericanos, el Derecho procesal del trabajo incluyó espacios y etapas en el mismo dedicados a la conciliación; las maneras como en cada país se reconoció a la conciliación fueron variadas, sin embargo, siempre se le vio como un procedimiento que se debería intentar en todo momento para resolver los problemas laborales.

En el caso mexicano, el juicio ordinario laboral considera la conciliación incluso como una fase en la cual las partes deben manifestar su deseo de llegar a un arreglo, y que solo en caso de no alcanzarlo se podría continuar con las secuelas del proceso. Sin embargo, la conciliación no fue objeto de una reglamentación concreta y amplia en la legislación del trabajo, lo cual, junto con la carga de trabajo de las JCyA, derivó en un mero trámite sin sustancia que no cumplía con los fines establecidos para los cuales se supone que estaba destinada, que era tratar de resolver de manera pronta y expedita los conflictos.

Por ende, con esta reforma laboral asistimos a un intento de reforzamiento de la conciliación por dos vías: la primera, por medio de su institucionalización con la creación de instancias administrativas especializadas en la misma; la segunda, al reconocerla como una etapa obligatoria y necesaria de agotar antes de acudir a los tribunales. El intento de regreso a la conciliación en materia laboral hay que verlo también como parte de una tendencia internacional hacia la búsqueda de soluciones a los conflictos, en general, de manera más rápida, y para evitar en lo posible acudir sistemáticamente a las soluciones judiciales. Se trata de una concepción que ya ha sido reflejada en nuestra Constitución al reconocer en 2008 en su art. 17, que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC) en todos los campos, incluyendo el laboral. Esta idea tendrá que analizarse, incluso en las Universidades que imparten la carrera de Derecho, ya que puede implicar una nueva manera de abordar la asesoría jurídica en los años que vengan.

Con independencia de que acudir a la instancia encargada de la conciliación será obligatoria, sería importante idear mecanismos que la incentiven y la hagan atractiva, ya que, tanto para los trabajadores como para los patrones, no ver la conveniencia para resolver por esta vía sus problemas, podría afectar la eficacia del nuevo modelo. La propuesta en lo formal parece interesante y plausible en la medida que busca atender uno de los problemas endémi-

cos que padecen actualmente las JCyA, a saber, las prácticas que dilatan una justicia expedita e inmediata. No obstante, si nos atenemos a la manera como el legislador mexicano pareciera estar trabajando en la reglamentación concreta de la conciliación, hay varias dudas y reservas que surgen.

En efecto, al día de hoy, se han presentado a la Cámara de Senadores tres proyectos legislativos que buscan reglamentar la reforma constitucional del año pasado; estos proyectos son: uno del PRI, uno del PAN y otro del PRD. La constante en todos ellos es su menosprecio por la conciliación y su falta de conocimiento sobre lo que ésta significa y lo que implica, y lo que debe ser un procedimiento conciliatorio en materia laboral.

Entre los temas que valdría la pena reflexionar están los siguientes: un primer aspecto, que está siendo objeto de debates, es el relativo a la integración de los organismos públicos descentralizados. Cabe recordar que si bien la legislación en materia de organismos públicos descentralizados, tanto a nivel federal como estatal, ya señala formas de integración de los Órganos de Gobierno de estos entes, algunos proyectos legislativos proponen un rescate del tripartismo que está presente en la actual integración de las JCyA; mientras que otros buscan que sí haya una representación de centrales sindicales y organismos patronales, pero de una manera marginal e indirecta. Aquí hay

un debate básicamente de tipo político, que tendrá que resolverse priorizando los aspectos de la transparencia y la autonomía de estos organismos.

Otro aspecto tiene que ver con la instancia encargada de conciliar. Como ya se señalaba, la reforma plantea la creación de un organismo público descentralizado federal y organismos públicos descentralizados estatales encargados de la conciliación que, en función de la competencia, federal y local, se ocuparán de la conciliación. En cierta medida, el procedimiento conciliatorio propiamente dicho podría tener tantas variantes como Estados de la República existen, creando así un modelo que pudiera ser diverso y conveniente, dependiendo del Estado en donde el asunto se plantee.

Esta situación puede derivar en una distorsión nacional, en donde cada Estado entienda y desahogue la conciliación de manera diferente; en ese sentido, resulta necesario discutir si es conveniente contar con mecanismos que unifiquen u homogeneicen los procedimientos conciliatorios en todo el país. En una situación similar está el tema de la selección de los conciliadores, ya que no existe por lo menos un criterio que permita ver cómo se les va a seleccionar y nombrar, tanto en el organismo federal como en los locales. Cabe recordar que en aquellos países en donde la conciliación laboral ha tenido cierto éxito, el conciliador es un profesionalista que ha sido formado, capaci-

tado y, en ocasiones, certificado, y que tiene conocimientos técnicos de lo que es y cómo atender una conciliación. En el caso mexicano, partimos entonces de un contexto laboral en el cual no existen, formalmente hablando, conciliadores ya reconocidos como aptos para llevar a cabo esta labor.

Un tercer aspecto a revisar es la obligatoriedad que tendrán las partes de acudir a la etapa de conciliación, pues, si bien se presenta como una etapa que necesariamente se tiene que agotar, las consecuencias de no acudir a ella pueden ser no tan convenientes. Por consiguiente, en el caso de un trabajador no acuda a conciliación, no podrá presentar una demanda ante el tribunal, mientras que un patrón si no acude a conciliar, a pesar de haber sido debidamente notificado, solo será sancionado con una pequeña multa poco inhibitoria por su actitud rebelde. De tal manera que podemos tener instancias conciliatorias menospreciadas que no cumplan las tareas designadas para las que fueron creadas.

Un cuarto aspecto es el relativo a las facultades y tareas concretas que deberá llevar a cabo el conciliador en el procedimiento administrativo de conciliación. De acuerdo con los proyectos legislativos presentados, los conciliadores se limitarían a levantar actas y, en algunos casos, a sugerir de manera tímida alguna solución a las partes.

Hay ahí, en todos los partidos políticos autores de las

iniciativas, una ignorancia que pone en riesgo la existencia misma de los organismos encargados de la conciliación. Hay que señalar que el corazón de la conciliación es la tarea conciliatoria que, de manera técnica, profesional e informada, debe llevar a cabo el conciliador, aspecto que brilla por su ausencia en las propuestas presentadas al Senado; un estudio serio de lo que debe hacer un conciliador al conciliar supone varias cosas, entre ellas tener claras las diferencias entre lo que es conciliación, mediación y arbitraje.

Estos son solo algunos apuntes sobre los retos que presenta el nuevo modelo de justicia laboral actualmente en ciernes y en manos de los legisladores federales. En el caso concreto de la conciliación, si no se tienen los debidos cuidados en cuanto al diseño del nuevo modelo, se corre el riesgo de no solo crear instancias sumamente costosas e inoperantes, sino que, lejos de resolver los conflictos laborales, sean mecanismos e instancias para aumentarlos.