

Informe de la actividad de cooperación México-Argentina para conocer el “Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO)”



ANTECEDENTES

Institución solicitante

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de México

Institución proveedora

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina

Tipo de actividad de cooperación:

Asesoría *in-situ* o viaje de estudio

Área temática de la cooperación solicitada:

Relaciones de trabajo. Solución de conflictos individuales y colectivos:

a) Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO)

Justificación:

El **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018** del Gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto establece el objetivo de “Promover el empleo de calidad” y la estrategia “Procurar el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz laboral”, la que a su vez contempla las siguientes líneas de acción:

- Privilegiar la conciliación para evitar conflictos laborales.
- Mejorar la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral.
- Garantizar certeza jurídica para todas las partes en las resoluciones laborales.

El 30 de noviembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo** en las que se establecen nuevos alcances y metas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), entre las que destacan: **1)** Mejorar la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral; **2) Implementar el Servicio Público de Conciliación**, que permita a la JFCA poner la conciliación en el centro de la solución de cualquier conflicto laboral, perfeccionando con el establecimiento del Servicio Público de Conciliación, las modalidades de conciliación; y **3)** Lograr una justicia pronta y expedita. Integrar y evitar que los juicios de despido injustificado, promovidos con posterioridad a la reforma laboral, tengan una duración mayor a 12 meses.

Al mes de diciembre del 2013 existen en la JFCA 397,711 juicios en trámite, 14,706 más que al término de la pasada Administración lo que implica un incremento del 3.6%, por lo que se refiere al rubro de “rezago histórico” aún quedan en trámite un total de 2949 juicios iniciados antes de 2008.

Por ello, uno de los objetivos de la presente administración es lograr la impartición de justicia de manera ágil y eficaz, así como agilizar la resolución de conflictos en materia laboral para beneficio de los trabajadores, y con ello fortalecer la administración de la justicia laboral, al evitar la continuación de largos procedimientos que saturan a los tribunales de trabajo.

En este sentido, la JFCA está interesada en recibir asesoría del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina para conocer de manera directa los programas implementados en ese país vinculados con la resolución de conflictos individuales y colectivos, los procedimientos de mediación y negociación, y el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, como instancia previa obligatoria en ese país para quienes deseen iniciar demandas judiciales en materia laboral.

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, incluye la presentación del (SECLO) de Argentina es un organismo de conciliación de alcance nacional donde se presentan todos los reclamos, de uno o varios trabajadores y/o empleadores sobre conflictos legales de naturaleza laboral, este servicio es obligatorio como instancia previa para quienes deseen iniciar demandas judiciales ante la Justicia Nacional del Trabajo. El procedimiento de conciliación laboral previo debe substanciarse en forma obligatoria si no se desecha toda causa judicial laboral.

La JFCA tiene un alto interés en identificar herramientas, procesos y mecanismos de la experiencia argentina para, de ser el caso, adecuar y mejorar las políticas, procesos y acciones que México instrumenta en esta materia, con el propósito de fortalecer la impartición de justicia laboral de los trabajadores mexicanos. Asimismo, se exploraría la posibilidad de establecer en México, con carácter obligatorio, el deber de promover la conciliación durante todo el procedimiento y hasta antes de que se dicte el laudo correspondiente.

Derivado de lo anterior, la JFCA podría elevar gradualmente el porcentaje de asuntos concluidos a través de la conciliación y de forma progresiva, lograr que los juicios de despido iniciados a partir de la reforma, que pasen a la etapa del arbitraje, sean tramitados y resueltos en plazos más breves.

Objetivo general: Conocer los programas implementados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina vinculados con la resolución de conflictos individuales y colectivos, los procedimientos de mediación y negociación, y el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO), para identificar los elementos que podrían mejorar los procesos y acciones que actualmente lleva a cabo la JFCA en esta materia.

Objetivos específicos:

1. Recibir información sobre la resolución de conflictos individuales y colectivos en Argentina, así como sobre los procedimientos de mediación y negociación.
2. Recibir información sobre el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.
3. Conocer la experiencia argentina en la capacitación y profesionalización de la conciliación, las etapas del proceso y conclusión, los requisitos y cualidades de los conciliadores en Argentina, así como las técnicas de negociación y conciliación.
4. Conocer de manera directa la aplicación de la conciliación y resolución de conflictos (individuales y colectivos) en las instituciones y organismos de Argentina correspondientes.

Funcionarios asistentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) de México:

- Lic. Guillermo Eduardo Roca Santoscoy Secretario General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos.
- Dra. María del Rosario Jiménez Moles, Presidenta de la Junta Especial núm. 3 Bis.
- Dr. Luis Guillermo Pineda Bernal, Presidente de Junta Especial encargado del Servicio Público de Conciliación de la JFCA.

INTRODUCCIÓN

El actual panorama Internacional y la situación de México contribuye a un cambio de dirección y expectativas de nuestra economía y expectativas de la comunidad empresarial, y el entorno internacional de cualquier país, obliga a que se emitan reglas que normen las actividades económicas y sociales de los particulares. Mediante estas reglas se debe de garantizar el funcionamiento eficiente de los mercados, generar certeza jurídica, garantizar derechos de propiedad, evitar daños inminentes o bien atenuar o eliminar daños existentes a la economía, y algo muy importante es mantener y conservar la paz laboral, entre los factores de la producción privilegiando el diálogo, la conciliación y el entendimiento que permitan mantener el equilibrio y un clima laboral que propicie la generación de empleos ya El Señor Secretario del Trabajo y Previsión Social de México Licenciado Alfonso Navarrete Prida ha destacado que bajo esa premisa se ha logrado a la fecha diciembre del 2014 más de 1 año con dos meses sin que haya estallado una sola huelga en el ámbito laboral de jurisdicción federal, es el mayor periodo que se tiene registrado estadísticamente (26 años), el cual es el resultado de la actitud conciliatoria de las organizaciones de trabajadores y de los empleadores, así como de la actuación coordinada entre autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y esto provoca estabilidad social que tanto requiere el país, por ello, las regulaciones son las reglas o normas emitidas por el gobierno para garantizar beneficio y estabilidad económica.

En ese orden, es importante mencionar que el poder legislativo sensible de las necesidades del país proceso una iniciativa de ley que se refiere a una de esas grandes transformaciones, que es sin duda la última reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 30 de noviembre del 2012

Es por ello que la función de conciliación laboral del Estado Mexicano como una expresión del ejercicio del poder público especializada, exorbitante de la función jurisdiccional y más bien cercana históricamente a la regulación económica.

En la actualidad en el *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018* en su apartado VI. *Objetivos, Estrategias y Líneas de acción*, se establece en su punto VI.4. *MÉXICO PRÓSPERO*, el objetivo 4.3. *Promover el empleo de calidad*, el que contiene la estrategia 4.3.1, *Procurar el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz laboral* la que a su vez contempla las siguientes líneas de acción: a).-*Privilegiar la conciliación para evitar conflictos laborales.* b).-*Mejorar la conciliación procuración e impartición de justicia laboral.*c).-*Garantizar certeza jurídica para todas las partes en las resoluciones laborales.*

Si bien es cierto que la conciliación es concebida teóricamente como un mecanismo alternativo de solución de controversias en materia laboral en el México del primer cuarto del siglo XXI- es preciso definir sus alcances desde nuevas perspectivas y presentar los elementos de una nueva cultura *de la conciliación laboral*, considerando que la arquitectura institucional de la *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* y la cantidad de asuntos que reclaman su atención, constituyen un escenario favorable para aprovechar y desarrollar la conciliación como mecanismo previo de acceso a la justicia laboral, que pudiera reducir considerablemente el tiempo que impone resolver una controversia y asegurar las mejores condiciones para trabajadores y empresas, ante un conflicto.

Lo anterior, dentro del marco de una nueva cultura de la conciliación, la división de funciones, así como un enfoque económico del derecho y la teoría de las políticas públicas, con lo cual se busca integrar el problema que representa el incremento desproporcionado de las demandas interpuestas contra la realidad física, presupuestal, material y humana con la que dispone en la actualidad la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, fortaleciendo el acceso a la justicia laboral.

1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ASISTENCIA TÉCNICA

Lugar:

- 1.- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Gobierno de Argentina.
- 2.- Oficinas del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO)
- 3.- Oficinas privadas de Conciliadora Laboral.

Primer día:

Después de realizar los trámites administrativos de Viáticos , fuimos recibidos por la Directora Nacional de Relaciones del Trabajo , quien acompañada de todos sus jefes de departamento nos dieron una amplia explicación de los mecanismos administrativos que se llevan en el Ministerio de Trabajo en el caso de los Conflictos colectivos de Trabajo y la forma en que el Dialogo Social han sido refundados o diseñados para que exista una negociación colectiva por salarios y condiciones de trabajo entre empresarios y trabajadores , como el Consejo Nacional del Empleo , la Productividad y el Salario Mínimo , Vital y móvil se han puesto en marcha a fin de lograr una igualdad social.

Se ha hecho hincapié como se ha logrado a través de la política laboral a través de una política económica ligada al pacto social laboral el crecimiento económico, la reindustrialización y la generación de empleo

En argentina a diferencia de otros países latinoamericanos es donde mayor cobertura tiene la negociación colectiva y casi alcanza al 65% de los asalariados privados

El dialogo entra actores socioeconómicos en Argentina no solo han sido del alcance nacional sino que justamente a su amplia cobertura tiene una incidencia en la

macroeconomía de sus país ya que todos los actores participantes como son El Consejo de Salario Mínimo, la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, la Paritaria Nacional Docente y la Paritaria del Sector público nacional y conjuntamente con la negociación colectiva en el sector privado no solo son consultivos o de intercambio de información entre las diferentes organizaciones sino que afectan decisivamente en la economía nacional

Conciliación de los conflictos colectivos laborales en Argentina

En el marco de las transformaciones sociales y económicas de la última década en Argentina, se ha fortalecimiento el sistema de relaciones laborales, lo que ha generado una recomposición de los sindicatos y de su fortaleza.

Desde 1988 hasta la actualidad ha sido un período en el que la negociación colectiva ha vuelto a tener plena vigencia, ya que durante varias décadas la negociación colectiva había sido prácticamente suspendida bajo los gobiernos militares.

Desde el año 2006 se estableció un esquema de negociación colectiva que se extiende hasta la actualidad, en el que los sindicatos pactan con los empleadores o patrones los aumentos salariales que aplican para la mayor parte de los trabajadores, con este esquema los sindicatos incrementaron la cantidad de afiliados y volvieron a tener un papel relevante.

En Argentina se ha establecido un modelo de representación sindical y de negociación colectiva por rama de actividad económica. En este modelo, los sindicatos que acreditan representar a la mayor parte de los trabajadores de una rama obtienen de parte del Estado lo que se denomina "*personería gremial*". Esta personería habilita a los sindicatos mayoritarios para negociar las condiciones laborales y salariales con los empleadores y establecer convenios y acuerdos colectivos que, una vez homologados, rigen para todos los trabajadores de una actividad o rama industrial.

En este diseño institucional, los grandes sindicatos de rama industrial y los patrones o empleadores se reúnen periódicamente, con la presencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su calidad de autoridad conciliadora y/o mediadora, para establecer las condiciones de trabajo y los salarios, que una vez homologados se aplican a todos los trabajadores.

La conciliación depende del conflicto colectivo que se trate, ya sea si el patrón es una entidad privada o bien una entidad gubernamental, ya que en el Ministerio de Trabajo existen áreas especializadas para cada tipo de conflicto.

También la mediación será especializada de acuerdo al nivel de agregación del mismo; así tenemos los conflictos que se limitan al lugar de trabajo, es decir, los que afectan la relación laboral entre un solo patrón o empleador y los trabajadores que se desempeñan en una específica unidad económica (establecimiento o empresa); por otro lado, y en el nivel más alto, tenemos los conflictos que se extienden a una rama de actividad, es decir, los que afectan los intereses de los trabajadores de todas las empresas que operan en una actividad económica o rama industrial.

Las normas surgidas de las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, aplican a todos los trabajadores de la actividad o de la categoría en el ámbito a que cada convención se refiera; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, las condiciones aplicarán a todos los trabajadores de la actividad o de la categoría, sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores tengan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones que suscriben la convención.

Los convenios colectivos pueden tener diversos ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad y pueden ser convenios nacionales o regionales, convenios intersectoriales, convenios de actividad, de empresa o grupo de empresas, de profesión, y de oficio o categoría.

El texto de las convenciones colectivas es publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cabe señalar que, entre los conflictos que involucran a toda una rama de actividad, prevalecen los reclamos por incremento salarial; mientras que en los que se limitan a un establecimiento o empresa se refieren mayormente a pagos adeudados (salariales o de otro tipo) o problemas de continuidad de la relación laboral (despidos o suspensiones).

Vencido el término de una convención o dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, debe disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Procedimiento para las negociaciones colectivas de trabajo

- La representación de los empleadores o de los trabajadores promueve por escrito a la otra parte su solicitud de negociación, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando la representación con que promueve, el alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida y la materia a negociar.
- La contra-parte que recibe la promoción está obligada a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto. Ambas partes están obligadas a negociar de buena fe.
- En un plazo de 15 días se debe de constituir la comisión negociadora con representantes sindicales y de los empleadores.
- Los acuerdos se tomarán con el consentimiento de los sectores representados. En el supuesto de que en el seno de una de las partes no hubiere uniformidad de propuestas, prevalecerá la de la mayoría de los integrantes de esa parte.
- Todas las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y cumplido este requisito no sólo serán obligatorias para quienes las suscriben, sino para todos los trabajadores y empleadores de la actividad o rama económica. Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se considerarán, por ese solo hecho, homologadas.

Segundo Día:

Entramos en contacto directo *in situ* en las oficinas del SECLO, fuimos recibidos por el Director del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, conocimos todas las etapas que componen este Servicio donde en vivo nos dimos cuenta como es el procedimiento, el trato y la forma en que se desarrolla el mismo .nos proporcionaron información y toda la documentación de la que disponían.

La legislación Argentina, establece que la **Conciliación** constituye un modo de alcanzar la solución amigable de un litigio en el que las mismas partes, por si o a instancias de tercero - juez o funcionario administrativo laboral resuelvan la cuestión.

El servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO), fue creado por la Ley Núm.24, 635 de instancia obligatoria de Conciliación Laboral y los Decretos Reglamentarios Números 1.169/ 96 y 1.347/99, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sus funciones fueron, luego complementadas por la Resolución MTSS Núm. 560/ 97, y estructuralmente fue transformada en Dirección por la Resolución MTE y SS núm. 321/02.

En este Organismo se presentan todos los reclamos individuales y pluriindividuales que refieran sobre conflictos legales de cuestiones laborales, es un servicio como instancia previa y obligatoria para quienes deseen iniciar demandas judiciales ante la Justicia Nacional del Trabajo.

En la dirección del Servicio de Conciliación Obligatoria (SECLO), se presentan también acuerdos directamente pactados directamente y espontáneamente pactados por las partes (trabajador y empleador), para ser analizada y evaluada la procedencia de su homologación, cuando cumplan con todos los requerimientos que marca la ley, además, controla el funcionamiento de los servicios de Conciliación laboral optativa, habilitados a través de la negociación colectiva.

Este servicio se brinda sólo para los conflictos correspondientes a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo

Hay que distinguir la que opera entre los conflictos colectivos (grupo de trabajadores con uno o varios empresarios) y los que se refieren a las relaciones individuales de trabajo (la situación se trata entre empleado o conjunto de ellos en cuyo caso se trata de un conflicto pluriindividual y su empleador).

Para evitar que se viole el derecho del trabajador, ya sea bajo la forma de conciliación o la de transacción L.C.T. establece: "acuerdos (transaccionales, conciliatorios, o liberatorios)", para tener validez deben realizarse con la intervención de la autoridad judicial o administrativa, las que deben aprobarlo bajo resolución fundada, (homologación), que acredite que por ese medio se ha alcanzado una justa composición de los derechos inherentes a las partes.

A la conciliación la integra, en su derecho, con un acto posterior que es la homologación. Consiste ésta en una resolución judicial o administrativa que da firmeza al acto y convierte su solución en cosa juzgada. La idea de conciliación-homologación

reside en que el acto de la conciliación representa sólo un acuerdo entre las partes, que requería un juicio en caso de no ser cumplido. Con la homologación se dota a dicho acto con la fuerza ejecutoria que tienen las sentencias. En el proceso laboral existe además otra razón para la homologación, tratándose de una justicia de acompañamiento o protección, existe un principio mínimo normativo inderogable, que la autoridad homologante debe controlar (orden público). En nuestra legislación mexicana esta homologación se equipara al Convenio que se firma en la Junta Especial donde se ventila el juicio laboral.

La homologación procede aun cuando sea el mismo juez el que haya estado presente durante los debates y las conclusiones de las partes, porque la homologación no es una tarea mecánica, sino que el homologante reflexiona sobre el acuerdo antecedente y esos hechos, atendidos conforme la esencia del asunto, los que son examinados a la luz del derecho en cuanto a su procedencia, y si no existe obstáculo otorga dicha homologación. La conciliación no debe homologarse si se presenta algún impedimento normativo, ya que hay cuestiones que no pueden ser objeto de transacción y luego tampoco de homologación, como el acuerdo sobre cosas que están fuera del comercio.

Cuando la homologación es administrativa (como establece esta ley y como sucede si uno opta voluntariamente por presentarse y conciliar la cuestión ante el ministerio de Trabajo), rige la jurisprudencia que dice que no tiene el alcance previsto en el art. 15 de Contrato de Trabajo el convenio celebrado en sede administrativa aunque las partes haya manifestado que han alcanzado una justa composición de los derechos e intereses en juego por lo cual otorgan al convenio autoridad de cosa juzgada y solicitan su registro, toda vez que dichas manifestaciones son de incumbencia de la autoridad de aplicación, la que debe expedirse con relación a las pretensiones de las partes luego de haber examinado que las cláusulas pactadas no configuraban transgresión a las normas de orden público laboral y si detrás de ellas no se encubre una renuncia.

Con fecha 12 de septiembre de 1997 se homologa el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, representando a la parte trabajadora, y la Cámara Argentina de Comercio, La Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas por la parte empleadora, que crean el Servicio de Conciliación Laboral para Comercio y Servicios (SECOSE) en el marco del convenio colectivo de trabajo 130175, con una vigencia de 2 (dos) años, y la posibilidad de extenderlo o ampliarlo en un todo de acuerdo con lo previsto en el artículo 60, de la ley 14250 que regía las convenciones colectivas de trabajo.

Marco normativo en Argentina

Este acuerdo se instrumenta dentro de los términos del decreto 1169/196 (reglamentario de la L. 24635), Capítulo IV, que puntualiza es su artículo 34: "Las convenciones colectivas de trabajo podrán crear un servicio de conciliación laboral optativo para los reclamantes comprendidos en sus ámbitos de aplicación personal, con la finalidad de su utilización en los conflictos previstos por el art. 10 de la ley 24635...", como lo establece en su punto primero el acuerdo homologado. También surge del decreto 470/193 (23/03/1993), modificatorio del decreto 199/88 sobre convenciones colectivas de trabajo, que dispone en su art. 1º: "Las partes signatarias del convenio de

trabajo podrán modificar el nivel de negociación a petición individual de cualquiera de ellas, o de cualquier empleador o grupo de empleadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo respectivo...El contenido de los convenios podrá comprender tanto las condiciones generales de trabajo, como la escala de salarios".

Objetivo

Entre los objetivos se cuenta tener un espacio específico de conciliación para resolver los conflictos en materia de relación laboral pertenecientes al sector del comercio y servicios, lo que permitirá atender de manera más sencilla y rápida los problemas que se producen en este ámbito particular.

Ventaja

Algunas de las ventajas que ofrece el SECOSE son las siguientes: Trabajador y empleador reunidos en el mismo ámbito y contexto.- Rapidez y una única dirección donde se atenderán y resolverán sus conflictos:

- Asistencia letrada gratuita por parte del sindicato y las Cámaras de Comercio que asistirán a sus afiliados y/o asociados.- El trámite es gratuito para el empleado de comercio y sus derechohabientes, agilizando así mismo la tarea del empleador.
- Expertos neutrales especializados en el convenio colectivo de empleados de comercio y servicios atenderán los reclamos.
- Contralor de la Federación de empleados de Comercio y de las Cámaras Empresarias a través de un Consejo de Administración que velará por los intereses de sus afiliados y asociados.- Mediación en conflictos colectivos mediante la evaluación, el diagnóstico y la resolución del conflicto intraempresario que efectúa el equipo de conciliación.
- Homologación de los acuerdos a cargo del Ministerio de Trabajo. Prevención del conflicto en la empresa como uno de los elementos determinantes del éxito.

En los términos de lo normado por el decreto 1169/96, las partes firmantes acuerdan la creación de un Servicio de Conciliación Laboral para Comercio y Servicios, optativo, para los reclamos comprendidos en el ámbito de aplicación personal de la actividad referida en el convenio colectivo 130/75b, con la finalidad de ser aplicado en los conflictos previsto por el art. 1° de la ley 24635.

El Servicio de Conciliación Laboral para Comercio y Servicios estará a cargo de un Consejo de Administración integrado por 6 (seis) miembros, 3 (tres) por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, y 3 (tres), uno por cada una de las Cámaras Empresarias firmantes, que deberán adoptar sus decisiones por unanimidad.

Una comisión redactora integrada por 4 (cuatro) miembros designados uno por cada una de las entidades firmantes, se deberá constituir en el término de 10 días contados de la firma del acuerdo y tendrá a su cargo determinar las normas que regulen el procedimiento de conciliación y arbitraje que aquí se concreta, así como otra materia relacionada con el funcionamiento del servicio, ámbito en el cual se celebren las audiencias, y demás temas establecidos en el decreto 1169/96. Sus decisiones deberán ser adoptadas por unanimidad.

Adicionalmente a lo anterior y como lo adelantamos en renglones atrás, es importante señalar que **en Argentina** destaca el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) es el lugar donde se presentan todos los reclamos, 12 de uno o varios trabajadores y/o empleadores sobre conflictos legales acerca de cuestiones laborales. Este servicio es obligatorio como paso previo para quienes deseen iniciar demandas jurídicas laborales.

En el SECLO también se presentan los acuerdos a los que llegaron previamente las partes (trabajador y empleador) para que se los analice y homologue cuando cumplen con todos los requisitos que marca la ley. Para tramitar una conciliación laboral) existe el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO), que es la instancia de resolución previa a la demanda judicial.

Incluso la reglamentación del SECLO, ha instituido normas que aseguran la celeridad del trámite conciliatorio atribuyendo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social , la facultad de dotar al Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) de la organización y medios necesarios para el cumplimiento de su cometido, con igual sentido de reglamentación dispone la actuación de conciliadores idóneos con formación y antecedentes específicos en Derecho del Trabajo , regulando el Registro Nacional de Conciliadores Laborales, cuya constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización y gobierno pone la Ley No. 24.635 a cargo del Ministerio de Justicia.

Es por esto que esta instancia resulta importante ya que la gratuidad del procedimiento de la instancia obligatoria de conciliación laboral instaurado por la ley no. 24.635 impide poner a cargo del trabajador que es normalmente el reclamante el pago de una suma determinada para la iniciación de cualquier trámite administrativo de conciliación laboral obligatoria , lo que ha llevado a establecer una solución diferenciada del régimen de mediación general, donde la respectiva reglamentación pone a cargo del requirente el pago de un arancel previo al sorteo del mediador (artículo 4º del Decreto no. 1021/95) La solución que brinda la reglamentación de la Ley no. 24.635 es la de atribuir al empleador o requerido como tal, la obligación de pago del arancel destinado al Fondo de Financiamiento cuando se lograre un acuerdo conciliatorio que fuera homologado a las partes acordaren someter la cuestión al arbitraje.

Así mismo en este sistema la reglamentación establece la posibilidad de que las Convenciones Colectivas de Trabajo regulen un servicio optativo de conciliación, a condición de que la gestión conciliatoria sea desempeñada con conciliadores inscritos en el Registro que prevé el artículo 5º de la Ley no. 24.635 , esta facultad del ejercicio de la autonomía colectiva encuentra un antecedente en el artículo 16 de la Ley No 14.250 que previo la intervención, con finalidad conciliatoria, de las comisiones paritarias en controversias individuales originarias por la aplicación de una Convención Colectiva de Trabajo.

Por último si de la gestión conciliatoria realizada por el servicio optativo establecido por la Convención Colectiva de Trabajo culminara en un acuerdo conciliatorio, este deberá ser sometido al trámite de homologación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previsto en la Ley No. 24.635.

Sin embargo las partes pueden llegar a un arreglo sin necesidad de acudir al SECLLO y los acuerdos pactados espontáneamente por las partes deben de hacer el trámite de homologación y ratificación de las partes ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siempre y cuando queden cubiertos los requisitos que establece el artículo 15 de la L.C.T. aquí algunos artículos que establecen la importancia de esta instancia obligatoria.

Ley instancia obligatoria conciliación laboral

LEY 24.635

Art. 1°- Los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional del trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el art. 40 de esta ley, el que dependerá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Art. 3°-El procedimiento será gratuito para el trabajador y sus derechohabientes.

Art. 4°-Se crea el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que tendrá a su cargo la sustanciación del procedimiento instaurado por esta ley.

Tercer día:

Conocimos la manera en que se llevan a cabo las negociaciones con las Paritarias nacionales docentes y la paritaria del sector público nacional, nos dieron una amplia explicación y el procedimiento que se sigue en cada una de ellas destacando el dialogo social la Primera de ellas ya que se nos informó que esta se rige además por la Ley de Financiamiento educativo y su reglamentación y en ella concurren además los ministerios de Educación y Trabajo de las Provincias a través del Consejo Federal de Cultura y Educación y los 5 sindicatos nacionales entre ellos la federación nacional de trabajadores docentes CTERA , que es el sindicato más grande a nivel nacional y casi todas las provincias de sus sindicatos de base a filiados , sin duda ver cómo, se lleva a cabo una negociación colectiva fue muy interesante más por la similitud del sindicato de maestros SNTE y CNTE , que existen en México, además nos comentaron sobre la Conciliación optativa para comercio y servicios

Por medio de la ley 24635 (BO.: 31511996) se creó el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLLO), el cual es competente en todos los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la Justicia Nacional Del Trabajo, como lo establece en su artículo 1°, agregando que los mismos serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial ante el Organismo Administrativo creado por esta ley, el que dependerá del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Así también, no es competente en los siguientes temas como lo establece en su **artículo 2°:**

Quedan exceptuadas del carácter obligatorio y previo de esta instancia:

- La interposición de acciones de amparo y medidas cautelares.

- Las diligencias preliminares y prueba anticipada.
- Cuando el reclamo individual o pluriindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivos de crisis o de conciliación obligatoria, previstos en las leyes 24013 y 14786.
- Las demandas contra empleadores concursados o quebrados.
- Las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público.
- Las demandas contra el Estado Nacional, el Estado Provincial y el Estado Municipal.

El SECLO comenzó a funcionar el 09/11/97 en la Capital Federal. A partir de esa fecha quedó instaurado un nuevo procedimiento de instancia obligatoria, que tiene por objeto reducir la enorme cantidad de juicios laborales que se iniciaban al no tener un ámbito previo para el tratamiento de las diferencias entre empleadores y empleados. Este servicio de conciliación ha demostrado ser muy eficiente en la resolución de conflictos, habiendo logrado homologar una gran mayoría de demandas de conciliación con resultados satisfactorios para las partes.

Pero, a raíz de la gran demanda que tiene este servicio y los plazos procesales que surgen del Anexo 1 del decreto 1169196 (sorteo del conciliador, fecha de la primera audiencia, notificación de la misma, fecha de la próxima audiencia y posterior homologación), el trámite puede llevar unos meses, en el mejor de los casos, sin considerar que puede dilatarse más debido a la excusación del conciliador y designación de otro profesional, previo sorteo, o también a la incomparecencia de cualquiera de las partes a las audiencias, haciendo fracasar la conciliación.

Esto significa que, aquel trabajador que intente reclamar a su empleador (en el ámbito de la Capital Federal), un crédito de naturaleza Laboral derivado de un contrato de trabajo, despido, diferencias salariales, enfermedad inculpable, etc. Antes de iniciar una demanda judicial, debe con carácter obligatorio presentar un reclamo en el SECLO.

Si se concilia, el acuerdo homologado adquiere entidad de cosa juzgada. Si en esa instancia no se arriba a un acuerdo conciliatorio, queda el trabajador habilitado para recurrir a la justicia de trabajo y presentar la demanda judicial.





2.- PRINCIPALES RESULTADOS Y APRENDIZAJES

Conciliación en México

El mandato del legislativo publicado el 30 de noviembre de 2012, en el Diario Oficial de la Federación (DOF) por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en las que se establecen nuevos alcances y metas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje , entre las que destacan:

- a) *Mejorar la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral.*
- b) *Implementar el Servicio Público de Conciliación.* Donde permita a la JFCA poner la conciliación en el centro de la solución de cualquier conflicto laboral, perfeccionando con el establecimiento del Servicio Público de Conciliación, las modalidades de conciliación.
- c) *Lograr una justicia pronta y expedita.* Integrar.....y evitar que los juicios de despido injustificado, promovidos con posterioridad a la reforma laboral, tengan una duración mayor a 12 meses.

Para lograr la efectividad señalada es necesario *impulsar la administración, procuración e impartición de la justicia laboral*, con la colaboración de todas las partes: actores, demandados y representantes de los Trabajadores y Patronos, de los Organismos Públicos y de los funcionarios públicos que tienen a su cargo la impartición de la Justicia Laboral, con el objeto de procurar el equilibrio entre los factores de la producción para fortalecer la paz social, lograr abatir el rezago histórico de juicios laborales, disminuir los pasivos laborales que merman considerablemente la economía de los organismos y proponer acciones que contribuyan a disminuir nuevos conflictos individuales y colectivos.

Existen las condiciones de pertinencia a través de desarrollar los mecanismos alternativos de solución de los conflictos hasta la legitimidad y aceptación de la decisiones.

La realidad de los tiempos de las etapas procesales nos rebasa ya que si bien analizamos las del arbitraje conforme a lo previsto en la *Ley Federal del Trabajo*, no se cumplen y la acumulación de los asuntos hace que la confiabilidad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no sea la óptima.

A pesar que desde su origen el procedimiento laboral en México es eminentemente *oral y conciliatorio*, es hasta las reciente reforma laboral que se la da un impulso significativo, el aprendizaje es hacer obligatoria la instancia conciliatoria en asuntos en los asuntos individuales , Si se quiere dar cabida (obligatoria, facultativa) a los *MARC*, quienes mejor lo han desarrollado en América Latina es Argentina y de la cual nos traemos sus experiencias y resultados para implementarlos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La efectividad de los tribunales no constituye un asunto menor, en el documento *“Tribunales, Justicia y eficiencia. Estudio socio jurídico sobre la racionalidad económica en la función judicial”*, el Doctor Héctor Fix Fierro, dedicó un extenso capítulo al análisis de las necesidades de apropiar el estudio de los tribunales a partir de su eficiencia y como la percepción pública de la administración de justicia puede afectar el prestigio de las instituciones nacionales.

“La conciliación, la mediación y el arbitraje, en sus diversas variantes, constituyen verdaderos medios alternativos (“o equivalentes”) de la jurisdicción estatal. No se trata de instrumentos propiamente novedosos, pero se han revalorado y transformado de manera paulatina para asumir una función más dinámica y de vigorosa orientación Social.” En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se pretende hacer obligatoria esta instancia conciliatoria como se tiene en Argentina tal vez con adaptaciones jurídicas ya que estamos hablando de la obligatoriedad en un ámbito administrativo.

El derecho del trabajo es una rama jurídica moderna, que requiere adaptarse a los nuevos tiempos en las que se desarrollan las relaciones entre empleadores y trabajadores, existen varias corrientes de pensamiento en este rubro, y coinciden en que en la solución de los conflictos entre capital y trabajo, se logrará a través del fortalecimiento de la conciliación, las reformas recientes a la Ley Federal del Trabajo así lo establecen con la creación del Servicio Público de Conciliación.

Asimismo, lograr la eficiencia, eficacia de las facultades y obligaciones a través del desarrollo de la capacitación y aportación de los servidores públicos expertos que integran el alma que nutre a la Junta Federal, dirigiéndome a la parte vital y de mayor aporte en toda institución, como lo es, el factor humano, su creatividad, ingenio positivo, apegado a derecho y en debido respeto a los derechos fundamentales de las partes.

Al institucionalizar y fortalecer esta figura la función de conciliación laboral será el instrumento idóneo para agilizar, simplificar la solución de las controversias laborales, facilitar la consecución del equilibrio entre los factores de la producción, contribuir al cumplimiento del compromiso gubernamental de conservar la paz laboral y fortalecer el crecimiento del país e impulsar el desarrollo industrial.

Derivado de la asistencia realizada recibida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (SECLO)

Establecemos los siguientes retos de la Conciliación Laboral, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de México

En el pasado la conciliación era manejada de manera oficiosa y sin mayor trascendencia es por ello que los resultados en los conflictos laborales era letra muerta y sólo de mero trámite, situación que se ha logrado revertir de manera significativa ya que en las 66 Juntas Especiales se ha reconocido su importancia y existe la firme idea de propiciar el dialogo de las partes y la propuesta de soluciones componedoras para llegar a una solución justa y equitativa.

Para tal efecto se han propuesto modificaciones a la estructura actual de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y se formó un grupo profesional de funcionarios conciliadores surgidos del propio personal jurídico de las Juntas Especiales y cuyos méritos han sido reconocidos.

Estas acciones coadyuvan de forma sustancial dentro del derecho procesal del trabajo a solucionar de manera pronta y expedita los conflictos sometidos a la potestad de la autoridad de la JFCA, ya que conforme a la Ley vigente, la conciliación es obligatoria como fórmula resolutive, a diferencia del Seclo de Argentina que es una Instancia Administrativa, de ahí que se han instrumentado diferentes formas de conciliar:

- a) En el acuerdo de radicación se fija fecha para llevar a cabo pláticas conciliatorias entre las partes en conflicto antes de la audiencia.
- b) Los funcionarios conciliadores en la barandilla de la Junta Especial, en las audiencias invita a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, sea cual fuere su etapa del proceso.
- c) Las mismas partes en conflicto solicitan la presencia del funcionario conciliador manifestando su deseo de conciliar.
- d) Se tienen reuniones periódicas con los Abogados de los Organismos Descentralizados y las Empresas Paraestatales y Órganos Desconcentrados a fin de llevar a cabo campañas de Conciliación a fin de bajar el pasivo contingente que existe en los mismos y por otro lado abatir el rezago de asuntos en la JFCA.
- e) Se han celebrado Convenios de Colaboración con los diferentes Organismos para que a través de sus órganos de gobierno y en los COCODIS con la participación de los Órganos Internos de Control de la Secretaría de la Función Pública, se dé seguimiento al pasivo contingente de los mismos.

Esta función se lleva a cabo totalmente en la Instancia administrativa del SECLLO con apoyo de conciliadores o mediadores que son certificados por el Poder Judicial de Argentina

En este sentido el funcionario conciliador que interviene en el acto instruye a las partes a cerca de sus derechos y sus obligaciones, ya que al llegar a un acuerdo, este tendrá. La fuerza de cosa juzgada entre las partes.

Para lograr tal concordancia se requiere un especial cumplimiento de las normas laborales correspondientes, tanto las sustantivas, como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y persuasión, lo anterior con el firme propósito de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar ahí su conflicto.

La conciliación se convierte en un mecanismo equitativo e imparcial que cuida el no lesionar los derechos de ninguna de las partes y si advierte los alcances que pueden perjudicarlos en caso de seguir el conflicto, de acuerdo con las normas sustantivas en que fundamenten su acción o defensa.

Las características de esta etapa se basan en la comparecencia de las partes realmente afectados de manera voluntaria y asistidos por sus representantes, el establecimiento de un dialogo en el que no existe formalidad ni obligación de rendir o presentar pruebas ni documentos, ni de reconocer o negar hechos y en el que ante todo

se busca el entendimiento directo y amigable de las partes con la intervención del funcionario conciliador que en todo momento asesora e interviene para que haya propuestas de solución y contrapropuestas siempre buscando la solución del diferendo sometido a su consideración y logrando la firma de convenios que permiten concluir un mayor número de expedientes en trámite.

Hay mucho camino por andar en este tema como será tratado más adelante lo importante es que se están iniciando los cambios de paradigma de solución de los conflictos laborales, es por eso que en la última Reforma a la Ley Federal del Trabajo de noviembre del 2012 se Formaliza el Servicio Público de Conciliación, desde la exposición de motivos de la reforma se señalaba:

“Incorporar el principio de la conciliación en el proceso laboral. De esta manera, durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las Juntas intentarían que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. En complemento a esta medida, se crea la figura de los “funcionarios conciliadores”, como parte del personal jurídico de las Juntas.

Contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia. Para ello se establece un servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que tome en consideración la naturaleza propia de las funciones jurisdiccionales que se realizan”

“En el Título de que se trata se establece la integración del personal de las citadas Juntas: Actuarios, Secretarios, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial. Se crean los cargos de Funcionarios Conciliadores y Secretarios Auxiliares. Todos ellos deben cumplir, además de los requisitos contenidos en la ley en vigor, con el propósito de mejorar la calidad del servicio de impartición de justicia laboral, el requisito de tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho.

Además, respecto a las funciones de conciliación, la cual debe promoverse durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse laudo, se crea el cargo de “Funcionario Conciliador”; se precisan los requisitos que deben satisfacerse para ocupar el mismo: mayor de treinta años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral; haberse capacitado en materia de conciliación y mediación; no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de libertad. En el artículo 641-A, se señalan las faltas especiales en las que pueden

El nombramiento del personal jurídico de la Junta deberá integrarse tomando en cuenta el sistema de profesionalización que se adopte, el cual deberá apoyarse en las aptitudes, capacitación, productividad y preparación para el puesto.”

Ya el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“ El personal de las juntas de Conciliación y Arbitraje , se compondrá de actuarios, secretarios , **funcionarios conciliadores**,..... y Presidentes de Junta especial”.

En el artículo 627-A:

“El **Servicio público de Conciliación** se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores, los integrantes de las juntas o por su personal jurídico”.

En el artículo 627-B, establece los requisitos de Ley de los Funcionarios Conciliadores:

“Los Funcionarios Conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser Mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio.
- III. Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y haberse capacitado en materia de conciliación;
- IV. No ser ministro de culto; y
- V. No haber sido condenados por delitos intencionales sancionado con pena privativa de la libertad.”

Ya el artículo 627-C, establece la obligatoriedad de establecer la Conciliación en los siguientes términos:

“Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la **conciliación**. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquellas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.

Función social de la conciliación

La conciliación reviste una gran importancia como avenimiento entre las partes. En derecho mexicano obedece a uno de los fines marcados por el artículo 2º. LFT, que señala que la legislación tiende a conseguir “el equilibrio y la justicia, en las relaciones entre trabajadores y patrones”, aun cuando sería más propio considerar que el equilibrio a que se refiere abarca a las relaciones laborales en general, pues igual pueden suscitarse conflictos entre trabajadores o entre sindicatos en la disputa por derechos laborales. Bien puede aducirse que en estas últimas relaciones la condición socio-económica es igual entre las partes en conflicto, a diferencia de la desigualdad que las caracteriza cuando contienden trabajadores y patrones. También habría que considerar la importancia de conciliar los intereses de los trabajadores cuando los conflictos surgen entre ellos.

La conciliación busca un acuerdo equilibrado. Como solución justa que pretende ser, no debe intentar la disminución o la supresión de derechos de los trabajadores sino representar una fórmula de apoyo a sus intereses, convertirse en una propuesta funcional, establecida de acuerdo a una estructura normativa que además de

fundamentarla y fomentarla, le dé fuerza legal para la certidumbre jurídica. Por ello es necesario revestirla de cierta formalidad.

Para llegar a un arreglo amistoso debe entenderse la función conciliatoria y crear el ánimo de la composición bajo principios de lealtad y buena fe. En términos de Conflitti, se debe “crear la vocación del diálogo”. Las partes deben entender que la mutua decisión no crea nuevos derechos y estar conscientes, cada una, de que no están otorgando más allá de lo necesario, y que tampoco puede exigir o pedir más de lo que justamente le corresponda. Debe haber la consideración de buscar un arreglo compensatorio.

Las bondades de la conciliación no siempre se reconocen y ello depende de varios factores. En primer lugar depende de la cultura de la legalidad así como de la confianza en las autoridades, de la buena fe y también de los costos de la justicia.

Funcionarios conciliadores

La función conciliatoria requiere de personas especializadas en las tareas correspondientes a quienes les favorece tanto conocer la legislación sustantiva como la aplicación de ciertas condiciones psicológicas que permitan infundir confianza en las partes. En el caso del modelo Argentino SECLLO, es lo mismo pero son independientes y mediadores privados, pero coincidentes ya que en ambos se explica la necesidad de que se especialicen según el medio laboral: industrial, comercial, agrícola, aun con subespecializaciones, verbigracia, los deferentes servicios de transporte, la minería y otros lo que resulta convincente

La calificación del conciliador de acuerdo con la OIT, refiere dos aspectos: que son tomado en cuenta tanto por el Modelo Argentino como en nuestro País México.

- a) Cualidades personales. La capacidad de relacionarse bien con todos, la sinceridad, la aptitud de análisis, serenidad de carácter, agilidad mental, perseverancia y paciencia.
El impacto del conciliador en las partes del conflicto debe ser positivo, para ello se requiere experiencia, responsabilidad, criterio y sentido práctico. Sin duda el factor psicológico juega un papel de importancia. Como toda profesión, la credibilidad misma del conciliador en sus funciones y el reconocimiento de sus ventajas permitirá su ejercicio con ética y resultara exitosa. A estas virtudes debe agregarse la honorabilidad y el prestigio.
- b) Calificación técnica y profesional. Con ellos se requiere explicar la competencia profesional implica la exigencia de un grado de estudios, conocimientos de la legislación vigente, información actualizadas de las condiciones salariales, sindicales y laborales en el país, lo cual sería mucho más útil con un respaldo estadístico, la coordinación de actividades con otras autoridades, la información sobre las modalidades de concentración y las peculiaridades de la rama de actividad que se trate.

Por otra parte deben analizarse cuales son las facultades legales de los conciliadores, de acuerdo a la OIT o las partes que les atribuye. De acuerdo a estas, el conciliador

asumirá también funciones para administrar la política laboral o para vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales. Entre las funciones se pueden señalar:

- Posibilidad de ordenar la comparecencia de la otra parte y de testigos;
- Oír declaraciones y tomar juramentos de las partes de testigos;
- Ordenar la presentación de libros, registros y otros;
- Efectuar inspecciones in visu;
- Imponer multas u otras sanciones administrativas;
- Solicitar la opinión de peritos.

Pueden existir tantas facultades como legislaciones prevean, las cuales serán características distintas según se trate de conciliación administrativa o judicial, voluntaria u obligatoria; de acuerdo a conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económicos, y meramente sindicales.

Si bien es cierto que la conciliación es concebida teóricamente como un mecanismo alternativo de solución de controversias en materia laboral forma parte de una de las etapas procesales más importante y su relevancia estriba en que a través de esta figura se puede llevar a cabo el abatimiento del Rezago de los asuntos en trámite y la prevención de asuntos nuevos que pueden evitarse y es preciso definir sus alcances desde nuevas perspectivas y presentar los elementos de una dinámica de la conciliación laboral, para el fortalecimiento Del Servicio Público de Conciliación.

Considerando que la arquitectura institucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales como la Federal, la falta de recursos humanos, la obsolescencia tecnológica los límites de y la cantidad de asuntos que reclaman su atención, constituyen un escenario favorable para aprovechar y desarrollar la conciliación como mecanismo previo de acceso a la justicia laboral, que pudiera reducir considerablemente el tiempo que impone resolver una controversia y asegurar las mejores condiciones para trabajadores y empresas, ante un conflicto.

En el modelo Argentino (SECCLO) esto se resuelve ya que quienes realizan la función de conciliación obligatoria son mediadores particulares luego entonces se traslada el costo de los recursos humanos y materiales de la función a los particulares que si bien es cierto cobran honorarios los resultados son muy beneficiosos ya que en sus despachos resuelven muchos de estos asuntos.

Porque se esgrime lo anterior, sin olvidar que el fin primordial del gobierno, es atender las demandas de la sociedad , sin embargo, en la actualidad el cumplimiento formalistas del procedimiento laboral en la etapa de Conciliación hace que la misma se aleje de la justicia pronta y expedita y la inmediatez procesal , es por eso que existe la necesidad de fortalecer el Servicio Público de Conciliación como el instrumento idóneo para agilizar y simplificar la solución de las controversias laborales y facilitar la consecución del equilibrio entre los factores de la Producción y contribuir al compromiso gubernamental de conservar la paz laboral, a fin de que los recursos públicos estén orientados a resultados , con una constante retroalimentación y mejora sobre las acciones que esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje viene implementando , dentro del marco de un Gobierno Cercano y Moderno , donde las acciones están centradas a lograr resultados claros, objetivos y con un enfoque moderno de

innovación, por medio de una correcta Gestión para Resultados(GpR) es por eso que al crearse la Secretaria Auxiliar de Conciliación , quién será responsable del Servicio Público de Conciliación , que se encuentra establecido en los artículos 627-A , 627-B y 627-C , de la Ley Federal del Trabajo, sus indicadores de Gestión por resultados y de Desempeño por Funcionario Conciliador será:

- a) El número de asuntos concluidos por conciliación.
- b) Asuntos Dictaminados en la Junta Especial donde se encuentren dictaminados.
- c) El Número de Platicas Conciliatorias de los asuntos nuevos radicados.
- d) Incremento del número de asuntos concluidos por conciliación contra las Demandas nuevas recibidas.
- e) Ahorros de costo por asunto anualizado al concluirse definitivamente en la primera etapa procesal laboral.

En el modelo Argentino como es obligatoria esta instancia muchos asuntos se resuelven sin que exista una acumulación tan excesiva del proceso arbitral o jurisdiccional.

Procedimiento de la conciliación

En primer lugar se considera indispensable la participación personal de los contendientes. Tratándose de personas morales (empleadores), la asistencia del representante, debidamente acreditado y con facultades para tomar y ejecutar decisiones, es indispensable.

El conciliador, como su nombre lo indica, deberá invitar amigablemente a las partes al análisis de su conducta en relación con la contraparte y reflexionar acerca del motivo esencia del conflicto que enfrentan: razonar con equidad cuidando que su participación se maneje con absoluta neutralidad, sin que ello impida orientar a las partes acerca de la legalidad de sus pretensiones; ello evita el señalamiento de ganadores o perdedores, lo cual se consigue cuando se conduce una auténtica autocomposición, es decir, cuando son las partes quienes, de común acuerdo, encuentran una respuesta que satisface a los intereses de ambas. Sobra indicar la importancia que tienen el ánimo conciliatorio de las partes.

Otro elemento necesario para el éxito es la celeridad de las gestiones y su puntualidad. Es aconsejable que la sede de la negociación conciliatoria sea un lugar neutral, en donde se manejen los asuntos con discreción asegurando siempre la confidencialidad.

Actitud para conciliar

Buena Fe de las partes en conflicto: Encontrarla no es fácil en virtud de la concepción muy generalizada, de que el éxito es ganar a toda costa ya que para las partes en conflicto les representa económicamente un beneficio, por ello es importante que estén las partes y no solo los abogados que los representan ya que será difícil que se conduzcan con buena fe, lealtad y honestidad.

Respecto Reciproco: Significa el no herir, lastimar, molestar, ofender, evitando la violencia, o cualquier otro ataque, tanto verbal como físico, se tiene que actuar para distender e ir borrando la hostilidad que hubiere.

Reglas que se deben de observar en la conciliación.

a) **No perder los estribos.** Tener la cabeza fría, nunca enojarse , estar tranquilo , sereno, pensando, razonando, dialogando, proponiendo, en suma no perder los estribos.

Sin hacer a un lado el refrán que dice: “El que se enoja, pierde” no hay que olvidar y está comprobado que “La emoción nubla la razón”.

El funcionario conciliador o quien lleve la conciliación del personal jurídico de la junta especial debe tener la madurez profesional para rebatir los argumentos que estén fuera de la norma laboral y siempre se tiene que centrar en el derecho que asiste a quienes son parte del mismo, manejando alternativas que debemos tener preparadas desde que estudiamos concienzudamente el planteamiento del conflicto.

b) **Tiempo Fuera, suspensión del tema.** Las veces que sea necesario se debe pedir la suspensión del tema y las pláticas conciliatorias, cuando algo amerite ser comentado aparte, para estudiar o analizar lo planteado, o cuando los ánimos están exacerbados.

Este recurso se debe utilizar:

- Cuando las discusiones se vuelven un círculo vicioso y no conducen a nada.
- Para serenar los ánimos, evitando así hacer y decir cosas inconvenientes que dificulten más la negociación.
- Para que cada una de las partes reconsidere su posición. Es probable que así se llegue más fácilmente a una pronta solución.
- Para que las partes conversen de manera informal, Muchas veces es más fácil llegar a un acuerdo amistoso, fuera del protocolo.
- Cuando surja un imprevisto, algo no contemplado, que amerite ser estudiado antes de proseguir la conciliación.
- Para analizar las nuevas propuestas de una de las partes ya que esto permite la reflexión a quién se la hace una propuesta y analizar la conveniencia de su aceptación o rechazo o la argumentación de una contrapropuesta.
- Cuando el tiempo llevado en las pláticas conciliatorias sea demasiado largo y se denote cansancio de alguna de las partes.

c) **Veracidad de las propuestas.** Se debe impedir que se prometan situaciones que no estén dispuestos a cumplir por alguna de las partes, o que no puedan cumplirse aunque se quiera., es por ello que las pláticas deben de llevarse con tal madurez por las partes que sólo se debe prometer lo que sea factible de cumplir, no se debe de engañar ni tratar de sorprender a la otra parte, y mucho menos el funcionario conciliador debe ser utilizado como vehículo del engaño, hablar con franqueza y sinceridad, la seriedad en la conciliación es tema fundamental de credibilidad .

Nada daña tanto a nuestra confiabilidad, como el engaño.

d) **Ser creativo.** El funcionario conciliador debe tener mucha imaginación, buscar todas las soluciones posibles incluso, las que no se habían pensado sabiendo escuchar a las partes ya que de ellos surgen argumentos y posibilidades viables y concretas para resolver los conflictos. La limitación es el único impedimento que puede jugar en contra de una buena solución al conflicto

Se tiene que evitar la negatividad y él no se puede, siempre habrá una manera de encontrar una solución, aquí no se debe olvidar que cuando estamos conciliando el Arbitraje debe ser la última alternativa de solución.

- e) **Ser Generoso.** La visión del Funcionario Conciliador es y debe ser siempre generoso, con las partes el hecho de que no debe tener ningún interés económico, no implica que no trate de que las partes acuerden lo justo que la propia ley del Trabajo establece, no hay que olvidar que somos peritos en materia laboral y lo que se trata es acercar a un arreglo a las partes de manera justa, olvidándonos de actitudes miserables.
- f) **Saber usar el tiempo.** Los Funcionarios Conciliadores saben perfectamente desde que intercambian puntos de vista en el inicio con las partes, las probabilidades de que tenga éxito la conciliación y por lo tanto deben saber cuál es el tiempo correcto para llevar a cabo las pláticas conciliatorias, una realidad es que debemos ser flexibles y no existe un tiempo preestablecido y no debe fijarse este, debe ser abierto, nunca apresurar a las partes pero tampoco debe demorar mucho aquí entra la experiencia del Conciliador.
- g) **Fijarse objetivos razonables:** Un punto importante que hay que destacar en la conciliación es que debe planearse con antelación ya que si no conocemos el expediente y las circunstancias objetivas y las subjetivas de las partes y el costo económico del asunto , llegaremos a ciegas a la conciliación y no nos permitirá fijar los objetivos razonables es un punto que nos da relativa ventaja con las partes ya que sabemos muchos puntos que en la conciliación tal vez por estrategia de los abogados no se traten y eso nos permitirá que no bordemos en el vacío e incluso sabremos que propuestas son las justas y las que se apegan a Derecho.
- h) **Discreción.** Uno de los valores más importante de los funcionarios conciliadores es sin duda la discreción ya que nosotros tenemos la oportunidad de conocer el expediente y documentos probatorios de las partes y no podemos emitir juicio alguno o insinuación sobre el contenido o mucho menos sacar a colación en la conciliación algún resultado de u opinión que se haya realizado por alguna autoridad competente , no hay que olvidar que la conciliación es un actividad que no debe tocar aspectos procesales ni mucho menos se debe ventilar en la conciliación. Muchas veces la vanidad profesional nos lleva a comentar nuestra estrategia de un expediente con personas que aparentemente son de mucha confianza y que al llegar a oídos de alguna de las partes les da oportunidad de echar abajo nuestros argumentos y el conciliador se pondrá en desventaja de inicio.
- i) **Libertad de acción.** Es importante que goce el funcionario conciliador o el personal jurídico de la Junta Especial de libertad de acción y siempre siguiendo los principios establecidos en la propia Ley Federal del Trabajo , es por eso que el funcionario conciliador debe instruir a las partes a cerca de sus derechos y sus obligaciones, para lograr tal concordancia se requiere especial cumplimiento de las normas laborales correspondientes , tanto las sustantivas como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y persuasión, lo anterior con el firme propósito de hacer ver a las partes de la conveniencia de terminar ahí su

conflicto, y se podrán utilizar las técnicas necesarias es por eso que el funcionario conciliador deberá explotar las cualidades del perfil que debe de tener un funcionario conciliador:

Perfil de los funcionarios conciliadores:

Habilidades personales

- Autoestima y Seguridad
- Auto control
- Flexibilidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Capacidad para escuchar y comunicarse
- Empatía
- Sociabilidad
- Sensibilidad social
- Imparcialidad
- Adaptación a normas y valores
- Planificación y orden

Habilidades intelectuales

- Razonamiento lógico
- Razonamiento numérico
- Juicio y criterio
- Asertividad
- Creatividad
- Sentido común
- Capacidad de redacción
- Capacidad de comprensión

Técnicas

- Preguntar
- Escuchar Activamente
- Crear Confianza
- Permanecer neutral
- Tener un vínculo comunicacional
- Rapport
- Dar empatía
- Lenguaje asertivo
- Parafraseo
- Detectar intereses y necesidades de las partes
- Generar Opciones de solución
- Recontextualización
- Selección de Opciones y propuestas
- Lograr acuerdos
- Redacción de convenios

j) **Equidad e imparcialidad:** Al hablar de la conciliación o cualquiera de las pláticas conciliatorias se convierte en un mecanismo equitativo e imparcial que cuida el no

lesionar los derechos de ninguna de las partes y se deben de advertir los alcances que puedan perjudicarlos en caso de seguir el conflicto, de acuerdo con las normas sustantivas en que fundamenten su acción o defensa, es por ello que es indispensable regirse por principios fundamentales en su implementación, tales como:

- **Principio de voluntariedad.** La conciliación es voluntaria por lo que no podrán ser impuestas a persona alguna de ahí, que una de las habilidades del funcionario conciliador de convencer a las partes de la bondad de esta figura es esencial.
- **Principio de honestidad.** El funcionario conciliador debe ser una persona íntegra y dispuesta no olvidemos los principios de inmediatez procesal y gratuidad no se debe trabajar pensando en obtener un beneficio o gratificación.
- **Principio de imparcialidad.** El funcionario conciliador debe ser imparcial y no debe hacer alianza con ninguno de los actores en conflicto ni actuar a favor o en contra de alguna de las partes.
- **Principio de confidencialidad.** La secrecía debe ser ante todo un elemento esencial en el manejo de los asuntos no debe divulgarse lo ocurrido dentro de los procesos de conciliación. Excepto con el consentimiento de la totalidad de los participantes involucrados.
- **Principio de la Flexibilidad.** Al ser la Conciliación una negociación entre las partes con la intervención de un funcionario Conciliador, se propicia la creatividad para proponer diferentes fórmulas de solución conforme a la Ley flexibilizando las posturas en contrario y logrando ponerse de acuerdo de manera justa y equitativa.

Instalaciones adecuadas y medios físicos para realizar las conciliaciones

Es necesario que a los funcionarios conciliadores se les brinde todas las facilidades para que lleven a cabo su función, debiendo planear su labor de manera ordenada, donde realicen una revisión en el archivo de esa junta especial, a fin de hacer un diagnóstico de los juicios susceptibles a ser conciliables, analizando la complejidad de los juicios laborales y tener un parámetro del tiempo que se puede invertir en las pláticas conciliatorias.

Una vez evaluado el expediente, se determinara la estrategia más idónea para llevarla a cabo:

- En el acuerdo de radicación se fijara fecha para llevar a cabo platicas conciliatorias entre las partes en conflicto antes de la celebración de la audiencia.
- El funcionario conciliador o el personal jurídico de la Junta especial en la barandilla, antes o en la celebración de las audiencias insistirán e invitaran a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio.
- Cualquiera de las partes en conflicto, conjunta o separadamente pueden solicitar la presencia de un conciliador sin importar la etapa en que se encuentre el asunto, pudiendo llevar a cabo las pláticas conciliatorias.
- A solicitud de cualquiera de las parte pueden solicitar sea citado su contraparte para llevar a cabo platicas conciliatorias.

- Del análisis realizado por el funcionario conciliador al archivo de la junta especial, puede determinar ponerse en contacto con las partes para citarlos a pláticas conciliatorias.
- A solicitud de cualquier autoridad superior que solicite la conciliación de un asunto que se considere relevante.
- Derivado de las reuniones de coordinación, establecidas en el Convenio de Coordinación, o las bases de coordinación suscritas por los organismos públicos. PEMEX, CFE, IMSS, ISSSTE, SEPOMEX, INVONAVIT, CAPUFE etc.
- Derivado de las campañas permanentes que se realizaran por la JFCA.

El lugar físico para llevar a cabo la conciliación es muy importante es por ello que cada Junta Especial debe contar con una sala de conciliación con el mobiliario idóneo para llevarla a cabo, distinto a la barandilla o donde se lleva a cabo las audiencias del juicio arbitral.

Estas áreas deben ser confortables y con una buena iluminación y decoración que ayude a eliminar cualquier molestia de cualquiera de las partes, es por eso que las partes deben sentir el lugar seguro y cómodo no olvidemos que llegan con un conflicto de intereses que su ánimo es resolverlo. Incluso se recomiendan las mesas redondas que dan igualdad a todos los participantes.

En la asistencia en las oficinas particulares de los mediadores profesionales en Argentina que trabajan la conciliación laboral para el SECLLO , las oficinas son de acuerdo a cada despacho pero por regla general son muy confortables , y la sugerencia que se les dio es que funcionan mucho las mesas redondas más que las rectangulares , es un práctica que ya se tiene a nivel mundial comprobada para lograr que se sientan confortables ya que de por si existen diferencias entre las partes y con una mesa redonda al eliminar las cabeceras se sienten más a gusto.

Hoy en día al escribir la presente reporte las actividades que, realizan los funcionarios conciliadores, es la de reforzar la actividad conciliadora en todos y cada uno de los expedientes en trámite con la finalidad de reducir y resolver por esta vía la mayor cantidad posible.

La Junta Especial, donde están adscritos los funcionarios conciliadores junto con el personal jurídico y el presidente de la junta especial puede llevar el proceso conciliatorio, siempre con la idea de exhortar a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio, debiendo proponer opciones de soluciones justas y equitativas, ayudando a las partes a ubicar e identificar sus intereses, estableciendo una comunicación abierta, conforme a lo que establece el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante que goce el funcionario conciliador o el personal jurídico de la Junta Especial de libertad de acción y siempre siguiendo los principios establecidos en la propia Ley Federal del Trabajo , es por eso que el funcionario conciliador debe instruir a las partes a cerca de sus derechos y sus obligaciones, para lograr tal concordancia se requiere especial cumplimiento de las normas laborales correspondientes , tanto las sustantivas como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de

comunicación y persuasión, lo anterior con el firme propósito de hacer ver a las partes de la conveniencia de terminar ahí su conflicto, y se podrán utilizar las técnicas necesarias es por eso que el funcionario conciliador deberá explotar las cualidades del perfil que debe de tener un funcionario conciliador:

En toda plática conciliatoria llevada a cabo por el Funcionario Conciliador, deberá levantarse una minuta o constancia de actuación la cual deberá de contener de manera enunciativa, pero no limitativa los siguientes datos:

- Número de la Junta Especial.
- Número de Expediente.
- Día y Hora.
- Nombre de los comparecientes, si es el apoderado de la parte actora debe de contar con personalidad otorgada mediante carta poder; si es el apoderado de persona moral con poder notarial.
- Señalar la acción principal.
- Las propuestas o peticiones de las partes.
- Las cuantías económicas de las peticiones y propuestas.
- Las contrapropuestas de las partes y los aspectos más relevantes que se detecten en las pláticas conciliatorias.
- Nombre del Funcionario Conciliador o del personal jurídico que la lleve a cabo.
- Aspectos relevantes y breve evaluación de las pláticas conciliatorias.
- Resultado de las pláticas conciliatorias, que puede ser:
 - a) Convenio total de las partes.
 - b) Convenio Parcial de las Partes
 - c) Falta de acuerdo entre las partes
 - d) Inasistencia de una o ambas partes después de ser notificados.

Si la Conciliación concluye satisfactoriamente con la celebración de un convenio, se deberá dar puntual seguimiento hasta su cumplimiento, ya que la conciliación es obligatoria como fórmula resolutive, ya que el convenio que se suscriba tendrá la fuerza legal de cosa juzgada.

A efecto de medir la productividad de los Funcionarios Conciliadores deberán llevarse a cabo de 3 a 5 pláticas conciliatorias diarias como mínimo por cada uno que tenga esa plaza con el propósito que al mes se concluyan un promedio de 30 expedientes como mínimo, por cada uno.

No hay límite de pláticas conciliatorias en los asuntos y podrán llevarse a cabo las que se juzguen necesarias ya que son el instrumento idóneo para agilizar y simplificar la solución de las controversias laborales y facilitar la consecución del equilibrio entre los factores de la producción y contribuir al cumplimiento del compromiso gubernamental de conservar la paz laboral, fortalecer el crecimiento del país e impulsar el desarrollo industrial, que forman parte de las cuatro estrategias y objetivos definidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a fin de dar cumplimiento a las líneas de acción del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y al Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2013-2018 y de la última reforma a la Ley Federal del

Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se establecen nuevos alcances y metas a la JFCA, entre las que destacan:

- a) Mejorar la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral.
- b) Implementar el Servicio Público de Conciliación. Donde permita a la JFCA poner la conciliación en el centro de la solución de cualquier conflicto laboral, perfeccionando con el establecimiento del Servicio Público de Conciliación, las modalidades de conciliación.

Coincidiendo plenamente con lo que se establece que la presencia de un tercero que en el caso es del Funcionario Conciliador o de cualquiera del personal jurídico que integre la Junta de Conciliación y Arbitraje es primordial, para que ayude a las partes a buscar la solución, el conciliador ayuda a las partes en el planteamiento del conflicto y de las conjeturas, interpreta sus intenciones, y debe aclarar dudas de cualquiera de las partes, pero debe ordenar las ideas, para realizar la más importante labor que es la de encaminar una solución y ser convincente para que las partes la adopten como una solución definitiva.

En el Seclo de Argentina es muy similar, solo que como es una instancia administrativa incluso los mismos conciliadores o mediadores que intervienen las opciones que documentan

Intento conciliatorio obligatorio o voluntario

La obligatoriedad más bien representa in *intento*, pues no radica en la sumisión a una decisión o proposición del conciliador sino a la *intentio*. La obligatoriedad indica que las partes en conflicto han de cumplir con realizar el intento de arreglo amistoso frente a un tercero neutral. El conciliador debe de escuchar de las partes los argumentos en que basan sus diferencias y las formas como cada una consideren adecuado solucionarlas. En este camino el conciliador podrá originar propuestas inter partes, procura convencerlos de los beneficios de una autosolución, pero se referirá a propuestas acordes con la equidad, con la justicia social. Cuando las partes concilian se habrá evitado la contienda judicial y el conflicto habrá sin perdedores, aun fin cordial para bien de las partes y de la sociedad en general.

Exigir a las partes la búsqueda de la autocomposición tiene también la finalidad de conseguir soluciones rápidas con economía procesal y el consecuente desahogo de las actividades de los órganos arbitrales o jurisdiccionales, según sea el caso, los cuales podrán disponer de más tiempo para atender otras contiendas. Se trata de un adeudo, de evitar la acción procesal arreglando el conflicto de fondo y de manera definitiva.

El sistema obligatorio consiste en exigir a las parte acudir a la conciliación frente a un tercero que bien puede ser un órgano administrativo como lo son las procuradurías de la defensa del trabajo o el órgano juzgador, y tanto puede efectuarse extrajudicialmente como al inicio del litigio. El cumplimiento de la obligación consiste en convocar a las partes una vez que una de ellas ha solicitado la intervención del tercero, por un órgano preestablecido o convocado para cada caso. La parte a la que llamaremos parte actora, debe señalar a la otra parte (contraparte) y exponer el conflicto. La justicia laboral se inicia siempre a petición de parte; por lo tanto, las autoridades administrativas pueden exigir el cumplimiento de normas legales o contractuales pero sus facultades se limitan a esa exigencia y a imponer sanciones de orden administrativo. La obligación de la

contra parte es la de acudir a la convocatoria hecha por la autoridad o por el tercero designado como conciliador. La satisfacción del intento conciliatorio se obtiene con su presentación ante un órgano conciliador, que en el sistema mexicano funciona para cualquier clase de conflictos.

El intento conciliatorio voluntario es importante, pero no alcanza la fuerza de obligatorio. Es difícil que las partes acudan al mismo y la experiencia muestra indolencia, tal vez desconfianza y la preferencia de acudir ante una autoridad cuya resolución sea coactiva. En cuanto a la conciliación obligatoria la práctica ha demostrado que suele convertirse en un acto más, previo al juicio, al cual se da cumplimiento oficioso.

En Argentina en el Ministerio del Trabajo y en el SECLO es obligatoria la conciliación administrativa ya que para poder iniciar una etapa de arbitraje o la Jurisdiccional es requisito indispensable el tener la constancia de haber agotado la conciliación obligatoria la adopción del sistema obligatorio o voluntario varía según se trate de conflictos jurídicos o económicos o bien de individuales o colectivos, aquí en nuestro país se puede adoptar el sistema obligatoria por parte de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y en caso de no llegar a un arreglo conciliatorio entonces sí podrían ir a la instancia del Arbitraje que es puramente jurisdiccional, hablo desde luego de los diferendos individuales además la tentativa de conciliación se realiza obligatoriamente al inicio de los juicios, pero existe la posibilidad del intento conciliatorio administrativo, voluntario, ante las procuradurías de la defensa del trabajo (órganos desconcentrados), o ante el cuerpo especializado de conciliadores, tratándose de conflictos colectivos.

2. PASOS A SEGUIR

PROPUESTA PARA AGILIZAR LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO SERVICIO DE CONCILIACIÓN OBLIGATORIA EN MATERIA INDIVIDUAL

MODELO ARGENTINO:

La conciliación debe ser un paso inicial y obligatorio, que coadyuve a disminuir la cantidad de juicios laborales que podrían promoverse en primera instancia ante los órganos de justicia de trabajo. Nuestros homólogos argentinos tenían un sistema parecido al nuestro, esto es, los tribunales de trabajo llevaban tanto la conciliación como el arbitraje, hasta que inició la era de la flexibilización laboral. Entonces se tomó el sistema de mediación implementado en Estados Unidos, independizando ambas funciones, que en Argentina se denominan conciliación y “conflicto”.

En ese contexto surge el “SECLO” (Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria), que materializa la Ley No. 24,635, sancionada el 10 de abril de 1996, que otorga el carácter de obligatorio al trámite de Conciliación Laboral ante el Ministerio de Trabajo, como paso previo al inicio de la demanda judicial.

Dicho organismo es parte integrante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dispone la homologación (sanción) de los acuerdos que se alcancen mediante la emisión de un dictamen. Funciona con un grupo de conciliadores aglutinados en el

“RENACLO” (Registro Nacional de Conciliadores Laborales), que es un organismo que forma parte del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, de manera que un ministerio diverso, tiene a su cargo la constitución, calificación y coordinación de los operadores de la conciliación, que a su vez son certificados por el Poder Judicial.

La conciliación no representa erogación alguna para el Estado, pues está a cargo de los particulares cubrir los honorarios de los conciliadores, quienes únicamente perciben una remuneración mínima del SECLO; es así que las audiencias posteriores a la inicial, pueden llevarse en los despachos privados de éstos, con un alto grado de efectividad.

Cada conciliador debe realizar 5 audiencias por día y es posible llevar una o más sesiones por asunto hasta lograr el acuerdo.

Para ponerse en manos de un conciliador, el justiciable ingresa en un sistema automatizado de sorteo en el que obtiene la cita inicial, la cual es puntualmente atendida en el día y hora señalados y con el conciliador que aleatoriamente se determine.

Las audiencias deben desahogarse con la asistencia de las partes, el funcionario conciliador y el patrocinio letrado obligatorio para el trabajador, empleando dos espacios por asunto, esto es, uno en el que tengan plática las partes y otro en el que pueda llevarse a alguna de ellas para precisarle algún punto o para platicar para que desista de alguna pretensión contraria a derecho.

Una vez obtenido el acuerdo, se pasa para su revisión a un dictaminador, quien emite un mínimo de 40 resoluciones al día, a efecto de pronunciarse sobre la legalidad del convenio, de manera que se evita la declaratoria de nulidad del acuerdo ante los órganos jurisdiccionales. Si no se obtiene el acuerdo, se expide una constancia en la que se asienta que el trabajador agotó la instancia conciliatoria, a efecto de que con este requisito de procedibilidad, pueda promover una demanda laboral. Todo lo anterior se encuentra debidamente digitalizado y con el empleo de herramientas tecnológicas, como pudimos corroborar físicamente.

Las actividades de conciliación del SECLO se efectúan en tres niveles:

- (1) Como servicio de instancia obligatoria de conciliación laboral, previa a la judicial para el supuesto de no arribarse a un acuerdo conciliatorio.
- (2) Como servicio de revisión y homologación de acuerdos espontáneos entre partes, para dar validez legal a los acuerdos vinculados a relaciones de trabajo que son pactados directamente y en forma espontánea entre trabajadores y empleadores.
- (3) Como servicio de revisión de trámites y homologación de acuerdos pactados en audiencias de servicio laboral optativa, en el que las partes voluntariamente concurren a los servicios de conciliación laboral habilitados por convenio colectivo de trabajo.

El justiciable confía en el conciliador y llega con mayor eficacia al arreglo, porque están estrictamente separadas las funciones de conciliación y arbitraje, de manera que las primeras dependen del Poder Ejecutivo, concretamente del Ministerio de Trabajo,

Empleo y Seguridad Social y las segundas, de órganos jurisdiccionales de trabajo que forman parte del Poder Judicial, sistema que en Argentina redujo en un cuarenta por ciento la cantidad de asuntos sometidos al arbitraje y que fortaleció al Ministerio de Trabajo.

Las encuestas realizadas han concluido que los usuarios se encuentran satisfechos en un 89%, que se concilian 3 de cada 5 asuntos sometidos a la instancia administrativa y que se reduce en gran medida el “conflicto” (arbitraje), por lo que con esta modalidad, no existe la necesidad de ampliar el aparato gubernamental de justicia con la creación de nuevos juzgados y tribunales.

PROPUESTA PARA MÉXICO

- Que se cree una entidad distinta al Órgano jurisdiccional (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) cuyo Titular este adscrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la participación de un cuerpo de conciliadores suficiente -100 por cada 5 millones de habitantes-, que deberán llevar hasta 5 audiencias diarias por cada uno y una o más sesiones por asunto hasta lograr el acuerdo.
- Que esta Instancia sea Obligatoria como lo es en Argentina, y que mientras no se tenga constancia de haber acudido a la misma no se inicie la etapa del Arbitraje ante la actual Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- La conciliación es parte fundamental para cumplir con los fines que persigue el Estado en razón del bien común, para lograr una, justicia pronta y expedita en nuestro derecho.
- Como abogados debemos de prevenir los conflictos, no solo solucionar los que se presenten y buscando los medios idóneos, tomando en cuenta que a la sociedad le interesa tener resultados efectivos e inmediatos con el menor costo.
- Sin duda quienes acuden a las Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es por necesidad de buscar la solución a un conflicto laboral y la forma más rápida y civilizada es la Conciliación, es por ello que la junta debe de utilizar la potestad de que está investida para lograr reunir a las partes y poder conciliarlas, el funcionario conciliador debe de buscar y ponderar las posibles soluciones, conociendo los diversos puntos de opinión de las partes, que son siempre antagónicos encontrando los aspectos solucionables, con un alto contenido humano, ya que este será el fin que se está persiguiendo, encontrar la justicia real, concreta, donde las partes logren una solución definitiva al conflicto.
- La verdadera y genuina conciliación, son soluciones que se obtienen correctamente entre las partes ante un problema laboral, aquí es donde se aplica el principio de “menos teoría y más práctica” y sí bien hay ya muchas técnicas que se aplican en la conciliación depende mucho de la experiencia que tenga el conciliador y esta se obtiene básicamente conciliando, todas las conciliaciones son distintas, no hay esquemas preestablecidos para conciliar.

- En base a lo anterior y con el fin de evaluar la conveniencia, eficacia y evolución, para ponderar si se trata de medios que real y materialmente conlleven a un abatimiento y desahogo de los procedimientos laborales que diariamente se presentan, el Servicio Público de Conciliación está siendo fortalecido para lograr la efectividad señalada a través de funcionarios conciliadores debidamente capacitados, en la que se les dote de los medios materiales e instalaciones apropiadas para llevar a cabo su función, gracias al apoyo irrestricto del Secretario del Trabajo y Previsión Social Licenciado Alfonso Navarrete Prida .
- Si bien es cierto que la conciliación es concebida teóricamente como un mecanismo alternativo de solución de controversias en materia laboral forma parte de una de las etapas procesales más importante y su relevancia estriba en que a través de esta figura se puede llevar a cabo el abatimiento del Rezago de los asuntos en trámite y la prevención de asuntos nuevos que pueden evitarse y es preciso definir sus alcances desde nuevas perspectivas y presentar los elementos de una dinámica de la conciliación laboral, para el fortalecimiento Del Servicio Público de Conciliación, al ponerse al centro de la solución de los conflictos en materia de Trabajo.
- Desde el punto de vista del Derecho Internacional los procedimientos conciliatorios pueden efectuarse ante distintos órganos. El establecimiento y funcionamiento de éstos puede ser de tantas maneras como imaginación tengan los legisladores o las partes mismas en cada país por su origen puede existir dos tipos de órganos:
 - a) Los establecidos por los gobiernos, en este caso pueden haberlos para intentar la conciliación administrativa o la conciliación judicial. Pueden ser sistemas alternos o simultáneos que trabajen indistintamente. Algunas veces una de las vías es voluntaria, otras es obligatoria.
 - b) Los establecidos por organizaciones de empleadores y sindicatos de trabajadores, o bien por designación de las partes del conflicto. En cualquier caso pueden ser actuaciones con carácter obligatorio o voluntario. Las partes pueden prever en sus negociaciones la hipótesis conflictiva y predeterminedar los medios adecuados de solución.

3. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y RECOMENDACIONES

Los objetivos planeados para llevar la asistencia en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de Argentina se cumplieron cabalmente incluso superando las expectativas originales , ya que la amplia disposición que demostraron desde un inicio las autoridades que llevaron a cabo la asistencia técnica fue plena incluso compartiendo mucha documentación y formatos y actas que se llevan a cabo en ese País, que sin duda nos llevan muchos años de adelanto en la materia de Conciliación Laboral en asuntos individuales , sobre todo por la organización y coordinación que se tiene entre las autoridades del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social , el SECLO , y el cuerpo de mediadores certificados por los órganos Jurisdiccionales para llevar a cabo la función conciliatoria

Por otro lado el hecho que la carga de la operación de la conciliación obligatoria en los asuntos individuales este bajo el costo de los mediadores en el ámbito privado, hace que tenga éxito y sin mayor costo para el presupuesto gubernamental ya que hay un mayor empeño en lograr la conciliación de las partes ya que eso les representa sin duda una mayor participación de honorarios y el incremento del arancel autorizado

El ingrediente del ahorro presupuestal que se traslada a los despachos de los mediadores o conciliadores laborales privados hacen que estos operen con mayor transparencia , ya que las autoridades del Ministerio del Trabajo , Empleo y Seguridad Social de Argentina a través de las autoridades del SECCLO le dan puntual seguimiento a todas las pláticas conciliatorias que se llevan a cabo teniendo las facultades necesarias para intervenir en cualquier momento o en su caso la facultad de atracción del asunto para llevarlo a cabo de manera directa.

Por otro lado la tecnificación de todas las instancias del SECCLO en Argentina se encuentran automatizadas, desde el momento de solicitar la intervención del SECCLO, asignación de la ficha que es por lo regular al otro día de solicitarse, la forma en que día con día se desahogan las citas hasta la asignación del despacho de mediación que llevara a cabo la conciliación laboral obligatoria.

Algo muy importante el Director del SECCLO, puede desde su computadora dar seguimiento a cualquier etapa de los asuntos que se llevan a cabo en esa instancia administrativa eso hace que el control sea absoluto.

Las recomendaciones y opiniones vertidas en esta visita de asistencia técnica del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el SECCLO, y el cuerpo de mediadores certificados por los órganos Jurisdiccionales para llevar a cabo la función conciliatoria, en asuntos individuales , están siendo tomadas en cuenta en la Planeación de este año 2015 en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y se está realizando una investigación detallada con la finalidad de hacer las propuestas jurídicas para elaborar una propuesta de modificación legislativa que modifique la normativa que permita considerar a la Conciliación Laboral en asuntos individuales como una instancia previa administrativa obligatoria antes de iniciar la instancia jurisdiccional .

Para lo anterior se tendrán que realizar algunos foros de consulta con expertos de la materia, en la que se tomen en cuenta las opiniones de Trabajadores y Empleadores, despachos de abogados laboristas y los sectores productivos del país.

4. COMENTARIOS ADICIONALES DE LA INSTITUCIÓN PROVEEDORA