

Circular 855-2019

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado el 15 de noviembre de 2019 en el diario “El Economista, que es interesante y se refiere a la conciliación en la nueva justicia laboral.

Conciliar 50% de conflictos laborales, reto del nuevo modelo de justicia

Para que el nuevo esquema de justicia laboral funcione, la mitad de las disputas entre empleados y patrones deberá resolverse antes de llegar a tribunales, advierten especialistas.

Para que el [nuevo modelo de justicia laboral](#) que se creó con la reforma del 1 de mayo sea efectivo, al menos el 50% de las disputas entre trabajadores y patrones deberá resolverse por conciliación, el doble de lo que se logra actualmente, advirtió Margarita Darlene Rojas Olvera, presidenta de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

“Uno de los grandes retos y la apuesta que se tiene sobre esta reforma tiene que ver precisamente con el tema de la conciliación. De qué porcentaje debemos partir, el gran reto es

incrementar el número de asuntos que se resuelven bajo esta vía.

“Actualmente en la Ciudad de México, en la Junta se solucionan bajo esta vía que es la conciliación el 35% de los asuntos. Sin embargo, a nivel internacional tenemos estándares que van desde 30 hasta 50% como máximo, por lo menos deberíamos estar aspirando a [que el 50% de los asuntos sean solucionados bajo este mecanismo](#)”, explicó durante su participación el simposio *Retos y perspectivas del mundo laboral*, organizado por el gobierno de la Ciudad de México.

Pero para lograr esta cifra se necesitan dos elementos más, expuso la especialista. Por un lado, tener el número suficiente de conciliadores para atender una [cantidad promedio de 36,000 asuntos por año](#) y, por otro, realizar una buena selección y capacitación del personal conciliador. Darlene Rojas consideró que el perfil de estos funcionarios será un híbrido entre Derecho y Psicología.

“Necesitamos procesos, primero transparentes y que al final logren incursionar a la mayor parte de los conciliadores, que tengan la habilidad, no solamente la preparación académica. Casi es combinar la licenciatura de Derecho con la de Psicología, porque es importante que la persona que esté en ese espacio tenga la habilidad de dar la lectura de las personas que se van a acercar en el Centro de Conciliación”, explicó.

Es decir, los nuevos conciliadores deberán [mezclar la habilidad emocional y la jurídica](#), porque en primera instancia se tendrán que hacer a un lado los aspectos personales para entrar de lleno en el análisis de la posible violación de derechos laborales. Con base en ello, se realizará la propuesta para que ambas partes puedan conciliar el conflicto.

“Si logramos tener ese personal calificado y con esa habilidad, seguramente podemos estar hablando del 50% de los asuntos que se queden en los Centros de Conciliación, que se puedan resolver bajo este mecanismo y, posteriormente, sólo la mitad de los asuntos pasarán a presentar su demanda dentro de los poderes judiciales”, agregó Darlene Rojas.

En ese sentido, María Patricia Kurczyn Villalobos, comisionada del Instituto Nacional de Transparencia y Acceso a la Información (INAI), opinó que en México aún no se ha enfatizado

la diferencia entre conciliar y mediar. Además, el nuevo modelo de justicia laboral será efectivo en la medida que las empresas y los trabajadores sean responsables.

“Creo que no hemos llegado a distinguir con la nitidez que se requiere qué cosa es conciliación y qué cosa es mediación. Necesitamos tener la psicología del trabajo, necesitamos saber cómo operamos, pero otra cosa, la educación. Mientras no tengamos una consciencia de la responsabilidad, por un lado, [desde el ámbito empresarial y desde el lado del trabajador](#) , no puede ser que tengamos el éxito deseado”, puntualizó.

Patricia Kurczyn consideró que una de las fallas del sistema actual es la falta de ética tanto en patrones como en trabajadores.