

There are no translations available.

Circular 889-2019

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado el 9 de diciembre de 2019 en el diario “El Economista”, que es interesante pues se refiere a la “conciliación” como nueva política con motivo de la Reforma laboral del 2019.

Formación de conciliadores, primer desafío de la nueva justicia laboral

El próximo modelo de resolución de conflictos entre empleados y patrones enfrenta varios retos, el primero es la selección y capacitación del personal conciliador.

El nuevo modelo de justicia laboral tiene una apuesta ambiciosa: la conciliación. Por ello, el reto no es sólo se encuentra en incrementar el número de conflictos que se resuelven bajo esta vía, el primer paso para transitar a la convergencia entre centros de conciliación y tribunales laborales es la **buena selección y capacitación de las personas que se convertirán en los conciliadores**, opina Darlene Rojas Olvera.

La consecuencia de no seleccionar y capacitar adecuadamente a los funcionarios conciliadores, advierte, implicará la falla total de la [nueva justicia laboral](#), que tiene por objetivo reducir la judicialización de los conflictos obrero-patronales. En otras palabras, **se correría el riesgo de que la conciliación sea un mero trámite**

“Si no logramos garantizar que estos funcionarios sean realmente las personas idóneas

desarrollándose en esta función, finalmente pudiéramos nada más generar un espacio de tránsito donde las partes solamente van, acuden y obtienen su constancia de no conciliación y el siguiente paso es la presentación de la demanda”, puntualiza la presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) de la Ciudad de México en entrevista con **El Economista**.

Darlene Rojas considera que los conciliadores tendrán un perfil híbrido, una combinación entre psicólogos y abogados, pues deberán lograr separar lo emocional de lo legal entre ambas partes del conflicto.

En el país, **sólo el 3.5% del personal de las juntas federal y locales son conciliadores**.

“Una de las principales estrategias que se tiene que seguir es mantener la plantilla que actualmente tiene la Junta (CDMX), eso no significa que sea el mismo personal porque también dentro de este proceso de instrumentación del nuevo modelo de justicia laboral se les tiene que garantizar el ejercicio de sus derechos y seguramente una cantidad de este personal quiera transitar hacia los nuevos órganos de impartición de justicia”, expone la especialista.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México logró incrementar el porcentaje de asuntos resueltos vía conciliación gracias a la contratación de más personal enfocado a esta tarea. Actualmente la JLCA tiene 24 conciliadores, pero aún “es insuficiente este personal para el número de asuntos que se tienen”, reconoce Rojas Olvera.

“Nosotros ya logramos demostrar que con personal debidamente capacitado y con un **proceso transparente de selección vía convocatoria abierta**

se puede lograr obtener el personal que se requiere”, agrega. La JLCA CDMX tenía un promedio de 6,000 asuntos solucionados por conciliación antes de realizar el aumento del personal en esta función, ese número ahora llega aproximadamente a 15,000 casos.

Pero conciliar 35% de los asuntos como sucede en la JLCA CDMX tampoco es suficiente para garantizar la efectividad del nuevo modelo de justicia laboral. Para que la apuesta funcione y los tribunales laborales no se saturen, como ocurre actualmente con las juntas, se requiere [re solver mínimo el 50% de los conflictos por conciliación](#)

. Ése es el segundo desafío que se plantea en la transición, asegura Darlene Rojas.

“Eso va a garantizar reducir el número de asuntos. Pero además no hay que perder de vista

que para la creación de estos tribunales se tiene que tomar en consideración estos números: a nivel internacional, el promedio que un juez tiene de capacidad real, sobre todo en este nuevo modelo de juicios orales, **es de 1,000 asuntos por año**, éste es el número que nos da también, tomando en consideración la cantidad de asuntos que lleguen al Poder Judicial, el número de juzgados suficientes que se tienen que ir creando”, expone.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México **tiene un rezago de 89,479 casos**, algunos de los juicios en trámite datan de 1996. En ese sentido, Darlene Rojas afirma que para tener una reducción real de estos asuntos se requiere definir el cierre de las puertas de la junta. “A partir de ese momento realmente vamos a tener una incidencia real, sobre todo en los asuntos que actualmente tenemos en trámite”, agrega.

Autonomía, clave para el CFCRL

Para Darlene Rojas, la persona que dirija el [nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral \(CFCRL\)](#), órgano que sustituirá a las juntas de conciliación y arbitraje, no sólo deberá cumplir con el perfil especializado que demanda la reforma laboral promulgada el 1 de mayo, también deberá tener autonomía plena.

“Esto es necesario porque va a ser el órgano que se va a encargar de garantizar los convenios tanto 87 como 98 de la OIT que tienen que ver con el tema de democracia y negociación sindical, y la otra cuestión, que tiene que ver con el tema del **depósito de los contratos colectivos**”, argumenta.

Por ello, Rojas Olvera enfatiza que tanto el CFCRL como su cabeza deberán ser independientes, porque también validarán que los dirigentes sindicales hayan sido elegidos realmente por los trabajadores.