

## **CULTURA DE LOS LITIGANTES EN TABASCO EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL**

Heidi Mallerly Ricardez Castillo

Licenciada en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, egresada de la Maestría en Sistemas Alternativos de Resolución de Controversias por el Centro de Especialización Judicial del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Tabasco, apoderada legal del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Artículo Recibido: 17 de agosto 2022. Aceptado: 15 de marzo 2023.

**RESUMEN.** En la vida ordinaria y laboral, la conflictividad se resuelve principalmente entre acuerdos o consensos como resultado del dialogo entre los intervinientes; en la mayoría de los casos acudir a un Tribunal para resolver un conflicto no es la primera opción, pues representaría gastos y desgastes innecesarios; en razón de ello la presente investigación tiene como objetivo sensibilizar a los litigantes y lectores en el uso de la conciliación como mecanismo alterno a la solución de un conflicto de trabajo; desde un punto social y general, podríamos decir que, para que la reciente reforma laboral funcione y se observe un cambio notorio en la justicia laboral; los responsables de hacer esto posible, no son únicamente el trabajador y al patrón como parte del procedimiento, sino también el conciliador como garante de los derechos humanos.

**Palabras Clave:** conciliación; reforma laboral; justicia; convenio.

### **INTRODUCCIÓN.**

A partir de la reforma constitucional de 2008 los Medios Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) causaron impacto en el sistema de justicia penal al colocarse como un derecho humano iniciando un cambio de cultura en la impartición de justicia; Es así como la justicia alternativa alcanza su punto más alto, al establecerlo la norma constitucional como obligatoria para todas las áreas del derecho La sociedad se ha

visto afectada por una alta tendencia a la litigiosidad propiciada por factores como: la compleja y preocupante conflictividad ciudadana, la ausencia de una cultura de autocomposición de diferencias y la ausencia del debido proceso en la conciliación. Como resultado se obtuvo el rezago en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una deficiente administración de justicia, y lo más trascendente “ausencia de satisfacción de las

partes”, refiriéndonos desde el trabajador que solicita la atención de su conflicto hasta el servidor público que atiende o da trámite; todos estos factores, lograron una congestión judicial, al impedir a los intervinientes resultados positivos.

La reforma constitucional publicada en 2017 tuvo como eje la modernización del Sistema de Justicia Laboral, caracterizándose por dos premisas fundamentales: la transición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial; y la creación de un organismo especializado con funciones conciliatorias como instancia previa al órgano jurisdiccional. La principal pretensión es atender las necesidades del anterior sistema de justicia laboral para culminar de manera pronta los conflictos; por esta razón la conciliación se convierte en un requisito obligatorio para iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales dejando dicho procedimiento a cargo de los Centros de Conciliación, cuyo principal objetivo es buscar la solución de las controversias a través del diálogo.

## **ABOGADOS LITIGANTES EN TABASCO.**

No existe un concepto reconocido de litigio en la legislación mexicana, coloquialmente se entiende como el ejercicio de la profesión jurídica, mientras que en otros ámbitos se distingue y se refiere únicamente a la parte contenciosa de la profesión (los pleitos). El litigio nace antes del juicio desde el momento en que una persona pretende exigir a otra el ejercicio de un derecho sea que tenga razón o no.

Podemos entender el litigio como: la actividad que realiza el abogado dentro de un conflicto judicial. Es importante aclarar que una demanda no es un litigio ni un juicio, pero sí lo son todas las controversias que se ventilan dentro de estos para su resolución. En la doctrina, Francesco Carnelutti lo define como "el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro". (Carnelutti, 1944, p. 44.).

Parte de los litigantes se mantienen en una postura de resistencia, pretendiendo continuar las malas prácticas y/o costumbres del sistema de justicia laboral tradicional que únicamente provocaron juicios largos y tediosos; y es que, más allá de lo que los

conciliadores puedan testificar, basta con escuchar lo que se menciona dentro y fuera de los Centros de Conciliación del Estado, los susurros de los abogados o representantes legales de los trabajadores, en su calidad de personas de confianza como los cataloga el artículo 684-E fracción VII de la Ley Federal del Trabajo (Ley Federal del Trabajo, 2022) coaccionando a través de sus asesorías a las partes previo ingreso a la audiencia conciliatoria a no acceder ni aceptar ningún tipo de propuesta en el proceso, esta situación infiere en que opten por un juicio por ser considerado más formal, pero lo que realmente ignoran, es el interés de los trabajadores o clientes en la solución de su conflicto, no el camino para llegar a este.

Señala Steven Rosenberg (Rosenberg, 1994) que “algunos abogados se resisten a exponer a sus clientes el procedimiento de la mediación, principalmente por la aceptación de ciertos mitos con respecto a la misma”. Los auténticos abogados litigantes no median sus asuntos, es erróneo asumir que la única manera efectiva de resolver conflictos es a través del proceso judicial; el abogado litigante eficiente debería disponer

de una variedad de técnicas y habilidades para satisfacer los intereses de su cliente.

La instancia conciliatoria para algunos resulta ser una pérdida de tiempo y dinero si no se llega a un acuerdo. Las estadísticas sobre los resultados de los procedimientos de conciliación arrojan muy altos porcentajes de acuerdo. Sin embargo, aunque no se alcance el mismo, las partes igualmente logran una mayor comprensión de los intereses y necesidades subyacentes en juego, tanto propios como de la otra parte, mejoran su comunicación, acotan las divergencias y dejan abierta la posibilidad que, aun encontrándose en juicio, se llegue a un acuerdo, siempre y cuando no haya sido dictada sentencia. Lo más importante es que el trabajador se sentirá participe e involucrado en la audiencia conciliatoria, pues en el sistema tradicional su presencia era ausente, dado que el litigante era el único que intervenía. Un cliente satisfecho volverá a requerir los servicios, e inclusive realizará recomendaciones con otros trabajadores, lo que permitirá mantener los ingresos.

La función del abogado litigante básicamente consiste en asesorar al cliente, recordemos que es éste, y no el abogado quien tendrá el

rol protagónico en el procedimiento de conciliación, para lo cual es necesario que se encuentre adecuadamente informado y asesorado, coadyuvando al trabajador en la evaluación de sus intereses y necesidades, brindándole información sobre sus posibilidades en juicio a fin de que forme una opinión lo más objetiva posible sobre su situación con la controversia, lo que le permitirá analizar adecuadamente los costos y beneficios de un posible acuerdo.

“El asesoramiento en conciliación requiere creatividad, flexibilidad, capacidad negociadora y buena disposición para resolver problemas”. (Highton & Álvarez, 1996, p.421). En este contexto, las mismas autoras mencionan “la conciliación supone una nueva cultura que se afianza sobre los principios de la búsqueda de soluciones auto compuestas de los conflictos” (pág. 400). Lo anterior, supone una opción para la resolución de conflictos que tal vez perfile una nueva especialización del abogado: el patrocinio en conciliación. Facilitará la labor del abogado litigante, una adecuada preparación y capacitación en técnicas de comunicación y de negociación.

Para los abogados litigantes, esta tarea resulta más difícil que para las demás personas dado que están acostumbrados a buscar las posiciones de las partes y aplicar la Ley por encima de la razón de las partes, sin embargo, deberán de aprender a adaptarse y prepararse en este sistema de justicia laboral, en donde lo primero que deben tomar en cuenta son los intereses y necesidades del cliente.

#### **ANTECEDENTES EN LA CONCILIACIÓN.**

El tema de la conciliación como parte fundamental para este nuevo sistema parece también limitado ante la problemática que se presenta, particularmente porque no es tan novedoso hablando de justicia laboral, pues prácticamente ha estado presente en todo el desarrollo del derecho procesal del trabajo en México, incluso en la reforma de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación (2012) señala en su artículo 604 la función de las Juntas de conciliación “corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos

relacionados con ellas”, convirtiéndolo, en uno de los principios procesales en esta materia, siendo así que la conciliación no es un tema novedoso en el mundo del derecho, lo que sucedió es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no realizaban correctamente el desarrollo del mecanismo, por lo que se perdió la esencia del mismo por la ausencia de un conciliador que apoyara u orientara a las partes durante esa etapa, en consecuencia ello trajo un inmenso rezago y retardo en los procedimientos jurisdiccionales, en donde lo último que se observaba era la justicia pronta y expedita que contempla el artículo 17 constitucional.

Otras autoridades laborales como lo es la Procuraduría Federal del Trabajo (PROFEDET) tenían encomendadas funciones conciliatorias, sin embargo, esto no dio como resultado un beneficio en la impartición de justicia laboral, o por lo menos no se reflejó en las estadísticas. Ello es así, pues los representantes de las patronales no veían una obligación ni mucho menos una consecuencia por no presentarse a una cita conciliatoria que de manera extrajudicial agendaba la PROFEDET con la finalidad de dialogar y resolver el conflicto de manera amistosa y económica mediante un

convenio, los únicos que acudían a esas pláticas conciliatorias eran los propios solicitantes; actualmente, si bien es cierto las partes no están obligadas a resolver su conflicto en la instancia conciliatoria, si lo es acudir al procedimiento, inclusive la Ley Federal del Trabajo en su artículo 684-E fracción IV prevé un apercibimiento en caso de no comparecer en su primera cita por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, el primero consiste en la imposición de una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA), y el segundo tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio (Ley Federal del Trabajo, 2022).

Al introducirse la conciliación como requisito *prejudicial* para acudir a los tribunales laborales, concepto que el Diccionario de la Real Academia lo define desde una visión general como "asunto que, con carácter previo, debe resolverse por una jurisdicción distinta o por la propia que está conociendo de un proceso" (Real Academia, s.f); las partes están obligadas a agotar esta instancia. Sostienen que este deber viola el *principio de voluntariedad* al tener que acudir forzosamente a esta instancia, por el

contrario, este principio consiste en la asistencia en la participación libre de las partes de toda coacción y en la *decisión voluntaria* de resolver su conflicto a través de un convenio en esa instancia; el principio resultaría violado si existiese una obligación de resolver el conflicto en esa etapa. Néstor del Buen en su obra Derecho Procesal del Trabajo, menciona que “la conciliación requerirá siempre la presencia personal y directa de las partes en la relación procesal, y sugiere que de alguna manera esa comparecencia debería convertirse en un requisito con prevención o amenaza con afectación a alguna de las partes en caso de incomparecencia, considerando que, la conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos” ( Del Buen, 2011, p. 573).

### **MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS LABORALES.**

Existe incertidumbre por parte de operadores jurídicos, al considerar que “deben de ser tomados en cuenta otros MASC en materia de trabajo, y no tener con la conciliación una especie de *numerus clausus* en este rubro” (Zavala, 2017, p. 241), sugieren incluso un Centro de Justicia Alternativa en Materia

Laboral sin embargo dejan a un lado la diferencia entre los distintos métodos que forman parte de los MASC, olvidando así que utilizar un mecanismo distinto pondría en riesgo los derechos laborales de los trabajadores.

Lo anterior ocurre debido a que los conflictos laborales requieren de una persona con amplios conocimientos en materia de trabajo; en esta parte resalta la diferencia entre resolver un conflicto laboral con un mediador y con un conciliador. Aunque el mediador fuese un experto en materia del trabajo, dicho conocimiento no le concede la facultad de proponer una solución a las partes pues esta figura como puente de comunicación para que sean las partes quienes den la solución al conflicto en base a sus propias propuestas e intereses; circunstancia que podría resultar ventajosa para el patrón. El conciliador, aparte de facilitar la comunicación entre las partes, tiene la facultad de proponer una solución justa en donde no exista una renuncia de derechos del trabajador, ni se vulneren los del patrón.

El procedimiento de conciliación consiste en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera

expedita (LFT, 2022). Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establece las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución (DOF, 2019).

### **REFORMA.**

Uno de los mayores problemas que afectan la impartición de justicia laboral es la existencia de mecanismos y factores desfasados a la realidad del país. En ese sentido, la iniciativa fue enfática en eliminar todo elemento que convierta a la justicia laboral en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como en combatir la parcialidad, la simulación, la discrecionalidad y la opacidad. El modelo de conciliación, en lo que respecta al ámbito constitucional no cambia, solo adquiere una naturaleza administrativa diferente.

Lo anterior, atendiendo a uno de los principales objetivos de la conciliación, y en general de los MASC, es la *modernización* del Sistema de Impartición de Justicia a través de lo que se conoce como *descongestión judicial*.

La responsabilidad de garantizar que no se vulneren los derechos del trabajador, además de evitar que este quede en estado de indefensión frente al empleador o sus representantes, fueron temas que no pasaron desapercibidos en la reforma laboral pero, si nos preguntamos en este momento, ¿Quién de los intervinientes durante una audiencia conciliatoria consideras que desempeña el papel más importante?, antes de emitir tu respuesta piensa desde que papel emitirás respuesta, y con ello me refiero si es como litigante, trabajador, representante de una patronal o ciudadano; ahora bien, de todas estas figuras mencionadas, si estuvieses en los zapatos de cada uno de ellos, ¿Tu respuesta seria la misma o cambiaria?. Un trabajador y un litigante no tendrían respuestas iguales o similares, ya que cada parte emite su opinión en base a sus conocimientos, experiencias e intereses. Desde un punto general, podríamos decir que, para que la reforma funcione y se observe un cambio notorio en la justicia laboral; los responsables de hacer esto posible son precisamente quienes intervienen en el proceso y con ello no solo se hace referencia al trabajador y al patrón, sino también al conciliador. Todos ellos deben ser de mente abierta durante su

participación, de tal manera que sean flexibles y transigentes con los demás, con sus ideas y opiniones; no tengan problema en salir de su zona de confort y con la disposición de hacer o ver las cosas de una manera diferente, contrario a ello, si quienes intervienen son personas con una mente cerrada, evitarán salir de sus parámetros sociales, provocando que sus ideas y opiniones sean inflexibles y sin interés por conocer o experimentar cosas nuevas y temiendo al cambio o a lo diferente, en caso de permanecer en esta postura, complicarían llegar a un acuerdo.

### **CONCLUSIONES.**

Dentro de los aspectos diferenciadores de la conciliación y los convenios que las partes puedan celebrar, destaca la seguridad que presentan, pues están debidamente enmarcados en las normas constitucionales. Más allá de ejecutar el proceso formal, logran que las partes vean la importancia y profundidad de su relación para así dirimir sus diferencias mediante un proceso que logra en gran medida reestablecer el tejido social, el que las partes se expresen con libertad y se escuchen con respeto, permite

encontrar las causas y probables soluciones de un planteamiento o problema específico, logrando generar acuerdos con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.

El conciliador es el personaje más importante de la reforma laboral, pues dicho funcionario, más allá de dar a conocer el mecanismo y las ventajas del mismo, deberá de demostrar que es posible resolver un conflicto en esa etapa. Su principal objetivo debe ser evitar la dilación del conflicto, en otras palabras, lograr que el conflicto se resuelva; esto evitaría el rezago de expedientes en tribunales, pues la carga de trabajo ha demostrado ser un obstáculo en los juicios y en su resolución dentro de los tiempos que establece la Ley Federal del Trabajo.

La conciliación, resulta ser el MASC ideal para resolver las controversias suscitadas entre trabajadores y empleadores a través de personas con conocimientos jurídicos en materia del trabajo y con una gran capacidad de persuasión, es por ello que el conciliador es quien jugará el rol más importante durante esta etapa prejudicial.

## LITERATURA CITADA

*De Buen, N. (2011). Derecho Procesal del Trabajo.*

*Diario Oficial de la Federación, 2012, 30 de noviembre [en línea]. 06 de marzo de 2023. DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.*

*Diario Oficial de la Federación, 2019, 01 de mayo [en línea]. 06 de marzo de 2023. DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.*

*Diccionario de la Lengua Española (s.f). [en línea]. 06 de marzo de 2023.*

*Francesco Carnelutti (1944) Sistema de derecho procesal civil, trad. Niceto Alcalá-Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo, UTEHA, Buenos Aires.*

*Gladys Álvarez y Elena Highton (1996) Mediación para Resolver conflictos.*

*Ley Federal del Trabajo, 2012 [en línea], 06 de marzo de 2023.*

*Ley Federal del Trabajo, 2022 [en línea], 06 de marzo de 2023.*

*Steven Rosenberg (1994), Real litigators don't eat quiche an other myths about Mediation, Newsletter of the Ligation Section of the State Bar of California, Vol. 4, No. 2, Spring.*

*Zavala, O. (2017). Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo. Comentario a partir de la reforma al sistema de justicia laboral. México.*