Huitrón Becerril, Jazive Guadalupe. "Ineficacia jurídica de la conciliación laboral en Toluca de Lerdo durante la contingencia del COVID-19 desde los MASC". *Prospectiva Jurídica*, México, UAEM, año 11, número 21, enero – junio 2020, pp., ISSN 2007-8137

Ineficacia jurídica de la conciliación laboral en Toluca de Lerdo durante la contingencia del COVID-19 desde los MASC

Judicial ineffectiveness of labour conciliation in Toluca de Lerdo during the COVID-19 contingency from alternate dispute settlement mechanisms

Jazive Guadalupe Huitrón Becerril[*]

Recepción: 25/09/2020
Aceptación: 21/04/2021

Resumen

El artículo que se propone se centra en investigar y analizar la ineficacia jurídica de la conciliación laboral en los tiempos contingencia del COVID-19, en el municipio Toluca de Lerdo, desde los Medios Alternos de Solución de Conflictos, durante el año 2020. Se hizo uso del método científico y de la teoría sistémica, para observar y analizar científicamente la conciliación laboral, con las características anteriormente mencionadas. Como principales resultados se proponen un marco conceptual de la conciliación laboral, además de una reseña sobre los tiempos contingencia del COVID-19, debido al impacto que generó en el aumento de los despidos durante esta temporalidad y lo que hace innovadora la necesidad de investigar este fenómeno. Así mismo, el análisis del aparato gubernamental y normativo del sistema jurídico mexicano que consagra la materia, y para concluir, los elementos de la corrupción y de la falta de una cultura de la paz, que impide que la conciliación laboral no se pueda llevar a cabo de manera eficaz en el ámbito jurídico.

Palabras Clave: Ineficacia jurídica; conciliación laboral; Toluca de Lerdo; contingencia del COVID-19; Medios Alternos de Solución de Conflictos.

Abstract

This article aims to investigate the legal ineffectiveness of labour conciliation in the contingency times of COVID-19 in the municipality of Toluca de Lerdo through alternate dispute settlement methods. The scientific method and systemic theory are used to scientifically observe labour conciliation with the aforementioned characteristics. As main

[*] Universidad Autónoma del Estado de México, México. E-mail: jazguahuitron@gmail.com

results, a conceptual framework of labour conciliation is proposed; a review of the contingency times of COVID-19 due to the impact it generated in the increase of dismissals during this temporality and the innovative need to investigate this phenomenon; as well as the analysis of the governmental and normative apparatus of the Mexican judicial system that consecrates the matter and to conclude the elements of corruption and lack of peace culture that prevents labour conciliation from being carried out efficiently in the legal sphere.

Keywords: Judicial ineffectiveness; labour conciliation; Toluca de Lerdo; COVID-19 contingency; Alternative Dispute Resolution.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo de investigación pretende demostrar la falta de comunicación de los subsistemas políticos, jurídico y cultural del sistema social municipio Toluca de Lerdo que regulan la conciliación laboral durante los tiempos de contingencia del COVID-19, lo que ocasiona la ineficacia jurídica de la figura en cuestión.

El artículo se estructura a partir de un marco conceptual que propone la conceptualización de la autora respecto de la conciliación laboral; el análisis específico de los sistemas que influyen en la figura jurídica que son: sistema político nacional que atiende las estrategias relativas a la búsqueda de la paz en México y consecuentemente la conciliación laboral; el sistema jurídico nacional que expone la ausencia e insuficiencia normativa de la conciliación laboral así como la ineficacia del aparato gubernamental que atiende la materia; y el sistema cultural que estudia la corrupción y la falta de cultura de la paz en México y como afectan a la conciliación laboral; sistemas que demuestran la ineficacia jurídica de la conciliación laboral durante tiempos de contingencia (marzo- agosto 2020) por el COVID-19 en Toluca de Lerdo.

CONSTRUCCIÓN CONCEPTUAL DE LA CONCILIACIÓN LABORAL

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, este apartado está diseñado para la conceptualización y definición de la conciliación laboral, mediante el análisis de las dos unidades a desarrollar, como lo son conciliación y laboral. Con la finalidad de que se obtenga una definición por parte del autor del artículo, para la comprensión de este.

Con respecto a la conciliación desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) específicamente en la de la Carta de las Naciones Unidas (1945) menciona:

> Las partes en una controversia cuya continuación sea susceptible de poner en peligro el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales tratarán de buscarle solución, ante todo, mediante la negociación, la investigación, la mediación, la conciliación, el arbitraje, el

> arreglo judicial, el recurso a organismos o acuerdos regionales u otros medios pacíficos de su elección... (art. 33)

Ahora bien, la paz mundial puede verse afectada por distintas controversias, la propuesta es usar las alternativas de solución de conflictos que puedan ayudar a resolver las disputas. Se habla de conciliación laboral, como figura universal para la conceptualización, para después desprenderse en una particularidad.

Tomando en consideración a Organización de los Estados Americanos (OEA) menciona en la Carta de Organización de los Estados Americanos (1993), en el "Son procedimientos pacíficos: la negociación directa, los buenos oficios, la mediación, la investigación y conciliación, el procedimiento judicial, el arbitraje y los que especialmente acuerden, en cualquier momento, las Partes". (art. 25)

Por lo que se refiere a la resolución de conflictos mediante distintas alternativas de solución, que puede ofrecerse en el momento en que las partes acuerden llegar a un arreglo o solución, es lo que establece la Organización de los Estados Americanos. También, la Organización Mundial del Trabajo (OIT), en el Sistema de Resolución de Conflictos Laborales: Directrices para mejorar el desempeño nos dice lo siguiente respecto a la conciliación-mediación reglamentaria:

> Proceso mediante el cual el conciliador/mediador designado por el Estado ayuda a las partes del conflicto a tratar de llegar a un acuerdo. Por lo general es un proceso obligatorio mediante el cual una parte somete el conflicto a conciliación y la otra parte está obligada a asistir. A los fines del presente análisis, los términos conciliación y mediación se usan de manera intercambiable. (2013)

La conciliación que trata la Organización Mundial del Trabajo (OIT), es un proceso obligatorio en donde las partes se encuentran en posición necesaria de resolver su conflicto, puede usarse la mediación o la conciliación según la problemática que enfrenten.

Por lo tanto, la mediación-conciliación es orientada a la materia laboral, ya que son pertenecientes a la Organización Mundial del Trabajo y como tal se muestran como directrices que ayudan al mejor funcionamiento de los procedimientos alternos laborales.

Los Organismos Internacionales contemplan en sus estrategias para la resolución de disputas a la conciliación, como un medio de alterno de manera general entre cada una las partes. Así mismo, debería implementarse en materia laboral con la finalidad de brindar al patrón y trabajador justicia en este ámbito desde la visión y perspectiva de estas instituciones universales. Esto, como una posible oportunidad en la transformación de los problemas que se generan derivados de las relaciones laborales y sociales a los que se enfrentan las personas al pertenecer a los distintos grupos de convivencia.

APROXIMACIÓN A LA CONCEPCIÓN DE LA CONCILIACIÓN LABORAL

En este apartado se señalan los conceptos de distintos autores, los cuales contemplan a la conciliación desde distintos puntos para la comprensión de este método alternativo:

El concepto de conciliación para el investigador y doctor honoris causa, Trueba Urbina se define como:

"La conciliación es un procedimiento de autocomposición, es decir que las partes sin necesidad de juicio discutan a cerca de sus derechos sobre un caso concreto, donde se trata de establecer un pleito contra la otra y a fin de que lleguen a un arreglo amigable." (2009)

Se puede señalar que, para Trueba Urbina, la conciliación debe ser un medio para no llegar a un juicio, el cual ayuda a solucionar de forma pacífica. El autor aporta en su conceptualización la conciliación desde una parte amistosa, donde la empatía modifica la manera en que se solucionan los conflictos.

Así mismo para el autor Somaré la conciliación es de relevancia y conforme a su concepto considera que: "La conciliación como método de autocomposición, puede ser facultativa y obligatoria, según el sometimiento a dicha instancia dependa a la voluntad de las partes o les sea impuesta por la ley" (1951)

De la forma que este autor menciona la conciliación, debe aplicarse de manera obligatoria, cuando alguna de las partes no esté de acuerdo. El citar a este autor, ayuda a que se dé un concepto de la conciliación de manera jurídica.

Por otra parte, para Saad de Bianciotti la conciliación también es una alternativa que debe conceptualizarse, en la que explica que: "Es un medio alternativo de resolución de conflictos donde las partes, por sí o representadas por sus letrados, intentan dirimir su conflicto bajo la dirección de un tercero…" (2005)

En tal sentido, la resolución de conflictos, específicamente de la conciliación está dada por una tercera persona que puede facilitar la resolución de la controversia. Analizar el concepto de esta autora, contempla a la resolución del conflicto, y que sea la tercera persona quien proponga soluciones idóneas.

Por lo tanto, la definición de conciliación laboral, la cual se desprende de dos conceptos, el cual se desarrolla bajo el sinónimo de derecho laboral, el cual esta conceptualizado por varios autores, para posteriormente definirlo y conjuntarlo formando una sola definición.

Para comprender el concepto de derecho laboral, se cita al autor Palomo Vélez, el cual lo conceptualiza de la siguiente manera:

"El derecho del trabajo comprende una serie de principios y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores de ambos con el Estado. Son la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo (LFT) las que se encargan de regular las relaciones entre trabajador y patrones". (2008)

Por lo tanto, el derecho del trabajo es una relación entre trabajadores y patrones, regulados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, las cuales se encargan de otorgar derechos y obligaciones a ambas partes.

Con respecto al mismo concepto, en el libro Derecho Laboral: Un enfoque práctico, se enmarca al autor de Buen Lozano quien señala que:

"Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". (2009)

De esta manera, el derecho del trabajo esta compuesto por leyes y normas que buscan las garantías de los trabajadores, quienes prestan su servicio a cambio de una compensación económica, derivado de la relación de trabajo entre empleador y empleado.

En conclusión, al citar estos autores con los conceptos tanto de conciliación como de derecho laboral, se percata que no existe información a cerca del concepto de "conciliación laboral", por lo que se busca individualmente el concepto de conciliación y el concepto de laboral, el primero hace referencia al método alternativo de resolución de controversias y el segundo al trabajo, los derechos y las figuras jurídicas que lo regulan. De esta manera, "conciliación laboral" es, por lo tanto, la resolución de conflictos de manera pacifica que busca la solución de los conflictos entre patrones y trabajadores, mediante un tercero, de manera obligatoria o voluntaria, según se establezcan las leyes que lo enmarcan. De esta manera se retoman las ideas principales de los autores anteriores, los cuales sirven como base para formular una sola idea y desembocar en un concepto funcional para la sociedad.

PROPUESTA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO

La conciliación laboral es un Medio Alternos de Solución de Controversias (MASC) que se encarga de regular los conflictos que se tienen respecto a las relaciones laborales que se establecen entre patrón y trabajador. Con apoyo de un tercero, nombrado conciliador laboral, que facilita la comunicación y el dialogo entre las partes, para resolver la disputa en la que se encuentran. Esto con el propósito de que se evite llegar a una instancia legal.

La finalidad de que exista la conciliación en materia laboral es el restablecimiento de las relaciones entre patrones y trabajadores para evitar que se congestione el sistema jurídico,

que se solucionen los conflictos laborales de manera eficaz, segura y gratuita, en donde ambas partes puedan proteger sus derechos, así como comprometerse al cumplimiento de las obligaciones estipuladas en las leyes y normas del trabajo.

De acuerdo con las características, así como los elementos, la conciliación y el derecho laboral van de la mano con unir nuevamente las relaciones de los involucrados en los conflictos. Esto se logra mediante la comunicación asertiva, el respeto, el compromiso incluyendo la utilización de las leyes vigentes las cuales sirven como base para que se estructuren acuerdos que tengan validez jurídica y puedan llevarse a cabo de manera correcta.

Los tiempos de contingencia por el COVID 19 y su importancia de estudio en materia de conciliación laboral

En el siguiente apartado, se expone una reseña sobre los tiempos contingencia del COVID-19, desde la conceptualización de la enfermedad, la declaración de México ante la pandemia y las estrategias implementadas por el Gobierno, tomando como referencia el semáforo epidemiológico y el análisis de una de las consecuencias que ha traído el Coronavirus, el desempleo. Posteriormente, las alternativas que han tomado las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante los conflictos laborales que se han presentado en los primeros meses del virus.

Así mismo, debe señalarse que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró lo siguiente respecto al nuevo virus que nos afecta:

> La COVID 19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID 19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo. (2020)

En efecto, al ser un virus infeccioso su propagación fue de manera exponencial teniendo como desventaja su reciente descubrimiento para lograr comprender su funcionamiento y la alternativa para combatirlo. El antecedente que se tiene es China, siendo el país donde surgió la enfermedad extendiéndose a los demás países, lo que provocó una pandemia mundial.

Con todo esto, se puede señalar que es una situación que ha tomado por sorpresa a las naciones enteras, cambiando la manera de vivir dentro de cada país que se ha visto afectado por el COVID-19.

Por tanto, en México en el Diario Oficial de la Federación (DOF) se mencionó lo siguiente: "la Organización Mundial de la Salud, declaró el pasado 11 de marzo de 2020, como pandemia global al coronavirus COVID-19 debido a su capacidad de contagio a la población en general". (2020)

Sin duda, en México al igual que en otras partes del mundo, los contagios del COVID-19 se estaban propagando, por lo que las medidas pertinentes debían ser tomadas, para el control y manejo de la enfermedad. En el Diario Oficial de la Federación (DOF) se publicó lo siguiente:

> Que ante la existencia del brote del virus SARS-CoV2, el cual debido a su fácil transmisión por el contacto con personas infectadas por el mismo o con objetos o superficies que rodean a dichas personas se ha propagado en diversas regiones del mundo, entre ellas nuestro país, el Gobierno de la República ha implementado diversas medidas a fin de prevenir, controlar y combatir sus efectos, privilegiando la seguridad en la salud de sus habitantes (2020)

Dentro de este orden de ideas, México tuvo que empezar a implementar estrategias que le ayudaran a tener un control de la enfermedad, así como buscar tácticas para brindar atención médica, seguridad, protección y prevención a sus habitantes.

Es decir, dentro de las estrategias planteadas, se buscó que los contagios pudieran evitarse, por ello en el (DOF) se anunció lo siguiente:

> Que la Secretaría de Salud mediante el "Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARSCoV2", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2020, ordenó la suspensión inmediata de las actividades no esenciales del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, plazo que fue ampliado al 30 de mayo de 2020, mediante similar publicado el 21 de abril de 2020 (2020)

Cabe resaltar que las medias impuestas por la Secretaría de Salud (SS) de suspender las actividades, son acciones implementadas para evitar los contagios que pudieran darse dentro de los espacios públicos. La primera fecha se tenía planeada para que solo fuera de marzo a abril, pero se extendió de abril a mayo.

Ahora bien, se seguía tomando como medida la suspensión de las actividades, se extendía el plazo de abril a finales de mayo, para seguir evitando contagios y con esto tener un control del COVID-19.

Como medida de acción, se colocó un Semáforo epidemiológico el cual de manera estatal marca la pauta para volver a la nueva normalidad, el cual dice: “El Semáforo de riesgo epidemiológico para transitar hacia una nueva normalidad, es un sistema de monitoreo para la regulación del uso del espacio público de acuerdo con el riesgo de contagio de COVID-19”. (2020)

Como consecuencia, este semáforo da la pauta para que de manera oportuna se pueda transitar a la nueva normalidad, mediante el uso debido de los espacios públicos, evitando así la saturación y aglomeramiento.

Por supuesto el retorno a la nueva normalidad debe estar monitoreado. Por lo que también se hizo necesario establecer los colores y la actividad que puede realizarse, con base a la fase

en que se encuentre cada estado de la República mexicana. De esta manera, en el Semáforo epidemiológico se marcan los siguientes colores:

- **Rojo** se permitirán únicamente las actividades económicas esenciales.
- **Naranja** además de las actividades económicas esenciales, se permitirá que las empresas de las actividades económicas no esenciales trabajen con el 30% del personal para su funcionamiento.
- **Amarillo** todas las actividades laborales están permitidas, cuidando a las personas con mayor riesgo de presentar un cuadro grave de COVID-19.
- **Verde** se permiten todas las actividades, incluidas las escolares. (2020)

Es decir, cada uno de los colores menciona las actividades que se podrán ir retomando, iniciando desde las básicas con porcentajes bajos de personas, después se podrán realizar actividades económicas que no sean prioritarias, así mismo las actividades normales con las medidas pertinentes y finalmente se regresar a la normalidad.
Puesto a los riesgos epidemiológicos, en el Estado de México se implementó también de manera gradual este semáforo, en el cual la Secretaría de Salud, explica mediante el siguiente gráfico el monitoreo por zonas.



Fuente: Imagen extraída de la página web de OMS (Organización Mundial de la Salud, 2020)

El mapa plasma las regiones del Estado de México, y el riesgo epidemiológico que se marca por regiones, Valle de México, Valle de Toluca, Zona Norte y Sur.

Ahora bien, el desempleo es una de las consecuencias de la pandemia, el autor Esquivel con base a los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y las cifras de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) muestran lo siguiente:

> En el periodo que va de marzo a junio de 2020 se perdieron poco más de 1.1 millones de empleos formales, una reducción de 5.4% de todos los empleos formales registrados ante el

> IMSS. El grueso de la pérdida ocurrió en los meses de abril y mayo, en los cuales se perdieron 900 mil empleos. (2020)

Considerando que de marzo a junio se perdieron 1.1 millones de empleos, pero sin duda fueron en los meses de abril y mayo en donde se marca que más personas fueron despedidas.

En consecuencia, la pérdida de empleos deja a la población sin un sustento laboral, y sin la posibilidad de encontrar nuevamente un trabajo formal debido a la dificultad por la cual se encuentra atravesando el país y el funcionamiento del semáforo epidemiológico estatal.

Por una parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales, suspendieron sus actividades, esto marcado en la Gaceta del Poder Ejecutivo del Estado de México, en su segundo acuerdo relata lo siguiente:

> Dado que en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca y del Valle Cuautitlán Texcoco, así como en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, se suspenderán las audiencias, diligencias, términos y plazos jurisdiccionales y administrativos, durante el período referido en el punto inmediato anterior, no se brindará atención personal a los usuarios de nuestros servicios. (2020)

La interrupción de las actividades de las Juntas de Conciliación Locales, abren espacio para que los asuntos jurisdiccionales y administrativos no se puedan llevar a cabo, trayendo como consecuencia que la justicia laboral se vea ineficiente ante la resolución de conflictos laborales. Por lo tanto, al suspender las actividades en las Juntas de Conciliación en Toluca, se crea una laguna jurídica entre los conflictos y la solución. Al no contar con alguna institución en función que pueda ayudarles, la conciliación laboral se vuelve ineficiente e incluso hasta inexistente, no por el hecho de que no esté establecido, sino porque no hay organismos que puedan otorgarla al patrón y trabajador.

Es importante nuevamente aclarar que el método alterno existe, pero no la institución en funciones que pueda brindarla. Como consecuencia los desempleados no tienen el respaldo de una entidad que pueda ayudarles a resolver sus conflictos.

Finalmente, se puede observar que la conciliación laboral fue ineficiente dado que hubo una suspensión de actividades dentro de la Junta para resolver los problemas en materia laboral, ante esto el patrón y trabajador se enfrentaron a una situación diferente que modificó la manera en que se les pueda brindar ayuda, acarreando un conflicto más a la lista que ya se tenía.

La conciliación laboral en el plan nacional de desarrollo 2019-2024

De acuerdo, con este apartado se expone al Sistema de Política Nacional, mediante el análisis del el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y los apartados donde expone la paz como una estrategia de desarrollo del país durante los seis años de gobierno para el funcionamiento de la nación.

Primeramente, se observa el Plan Nacional de Desarrollo (PND) el cual entre sus líneas nos dice que: "El Plan Nacional de Desarrollo (PND) es, en esta perspectiva, un instrumento para enunciar los problemas nacionales y enumerar las soluciones en una proyección sexenal". (2019)

Así mismo estrategias que se buscan implementar para resolver las problemáticas nacionales, mediante una serie de maniobras que puedan cumplirse durante un periodo de seis años. No obstante, mediante el PND se menciona lo siguiente: "Tenemos ante el mundo la responsabilidad de construir una propuesta pos neoliberal y de convertirla en un modelo viable de desarrollo económico, ordenamiento político y convivencia entre los sectores sociales". (2019)

Por una parte, la nación debe ser un modelo para las demás naciones, tanto en su economía, como en su política y demás sectores que son necesarios para el desarrollo del país, estas propuestas, son vistas desde un ámbito proyectivo, en donde no se contempla a los Medios Alternos de Solución de Conflictos, específicamente a la conciliación laboral.

Ahora bien, el (PND) en el apartado Emprender la construcción de la paz, menciona lo siguiente: "Como elementos consustanciales a la estrategia de seguridad se promoverá la adopción de modelos de justicia transicional, la cultura de paz y la recuperación de la confianza en la autoridad". (2019)

Así mismo, las tácticas que el PND propone ayudar a buscar la justicia mediante varios modelos que serán tomados como ejemplo, con esto se pretende que se llegue a la cultura de la paz y recuperar la creencia en los diversos organismos y autoridades.

Por consiguiente, el ser tan general en la idea que presenta el PND no se vincula con la conciliación laboral, lo deja fuera estando dentro de un mismo contexto, el cual puede ayudar a que las estrategias funcionen de manera correcta, que la justicia laboral se vuelva eficiente y modifique la manera en que otorga oportunidades de solución de controversias a la clase trabajadores y patrones.

En cambio, en el siguiente apartado del Plan Nacional de Desarrollo (PND) se pone énfasis en la paz nuevamente como medida a rescatar: "El Gobierno de México entiende la Seguridad Nacional como una condición indispensable para garantizar la integridad y la soberanía nacionales, libres de amenazas al Estado, a fin de construir una paz duradera y fructífera". (2019)

Para el Gobierno mexicano, la seguridad es la pieza clave para poder cimentar las bases y que la paz nacional pueda prevalecer. Pero en tanto, no solo con la Seguridad Nacional se podrá lograr, faltan ejes que sostengan, incluso la conciliación desde la materia laboral como se mencionaba anteriormente apoyaría en un sector determinado y así disminuir los conflictos.

En resumen, el PND muestra dos estrategias para el funcionamiento correcto de la Nación, en donde la paz sea la figura principal, para la búsqueda de justicia, pero tendría un mayor realce si incluyera a los MASC, de ahí podría desprenderse la idea de la inclusión de la conciliación laboral y los efectos positivos en las soluciones de conflictos entre las disputas de patrón y trabajador, dando como resultado la paz social y la disminución de la violencia en el país.

ORGANISMO ENCARGADOS DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL

Por medio de la regulación jurídica, se expone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, para analizar la funcionalidad que tuvieron durante los tiempos del COVID-19 y la manera en la que prestaron el servicio de conciliación laboral a las figuras dentro de las resoluciones, como lo son el trabajador y patrón.

Actualmente el Sistema de Política Nacional se regula mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales. Las cuales el Gobierno de México menciona: "La función cotidiana de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje …". (2020)

De esta manera, las Juntas son las responsables de ayudar a resolver los conflictos de índole laboral, lo hacen mediante la conciliación como principal mecanismo de resolución de disputas.

Pero por lo que se refiere a las Juntas de Conciliación, hay una diferencia entre las federales y locales: "En efecto, las actividades, empresas y ramas industriales sujetas a la jurisdicción federal del trabajo, corresponden, por ende, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje…"

Así mismo estas Juntas son las responsables de ayudar a la resolución de conflictos laborales, teniendo una competencia federal de acción. Además de que son organismos autónomos, que tienen sus propias normas, el Gobierno de México menciona:

> La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene el atributo de autonomía, esencialmente por cuatro razones: En primer lugar, por estar legalmente facultada para expedir su propio reglamento interior; en segundo lugar, por tener plena jurisdicción para emitir sus resoluciones, en tercer lugar, por tener imperio para ejecutarlas. (2020)

Ahora bien, las Juntas Federales tienen facultades legales para poder tener un reglamento que la rija dentro de su organización, así mismo tiene la potestad de ayudar a las resoluciones y que se puedan llevar a cabo de forma efectiva mediante la puesta en vigor de los acuerdos establecidos por ambas partes.

Al igual que las Juntas Federales, las Juntas Locales también tienen relevancia dentro del ámbito en el que se desarrollan, la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México (STEM) las enuncia:

> La Junta Local de Conciliación y Arbitraje es la encargada de resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano digno, los conflictos laborales de competencia estatal, que se susciten entre los factores de la producción, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz social. (2018)

Como se ha venido señalando, las Juntas tienen la facultad de resolver conflictos laborales, pero las locales lo hacen desde el orden estatal, haciendo uso de los mecanismos alternativos, como la conciliación laboral. En habidas cuentas, las Juntas de Conciliación ya sean de manera federal o local, son las reguladoras de la conciliación laboral, en diversos ámbitos que se presentan. Son organismos a los que asisten los trabajadores o patrones para la resolución de las disputas laborales del cual se vuelven parte y es su deseo llegar a un acuerdo benéfico para los dos actores del conflicto.

Se debe mencionar que, además existe otro Organismo Gubernamental que ayuda a la facilitación de la conciliación, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), la cual el Gobierno de México (2020), específicamente lo define como:

> La PROFEDET es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, somos un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), nuestra misión es proteger los derechos de las personas trabajadoras ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal. (2020)

Así mismo, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano que vela por los intereses de los trabajadores, apoyándolos con asesorías e incluso mediante conciliaciones para resoluciones de conflictos laborales, que se presentan por las diferentes opiniones, problemas en la relación, entre otros.

Acorde con que existan otros Organismos Gubernamentales, que contemplen la conciliación como alternativa para la resolución de conflictos, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) en su Manual de Procedimientos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, específicamente en el objetivo del procedimiento de la conciliación para la solución de conflictos laborales establece:

> Resolver los conflictos laborales a través de la conciliación administrativa, evitando así un mayor número de juicios largos y costosos ante los Tribunales del Trabajo, con el propósito de que la o el trabajador reciba, en forma inmediata, el pago de sus prestaciones mediante la celebración de convenios. (2017)

Del mismo modo, solucionar los conflictos mediante la conciliación abre la posibilidad a evitar los juicios, también que las partes puedan resolver de manera rápida, mediante la creación de convenios que pongan fin a los conflictos laborales por los que asisten a esta

Procuraduría, teniendo como objetivo principal guiar y salvaguardar los derechos en ambas partes.

Cabe señalar que Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) a través de su Página Web Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo señala como medida ante el COVID-19 lo siguiente:

> Derivado de la contingencia mundial por el COVID-19, nuestros canales de comunicación están trabajando a su máxima capacidad. Por ello la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) ponen a tu disposición el sitio PROCURADURÍA DIGITAL DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR COVID-19, en el que se dará seguimiento a las afectaciones laborales por despido o permiso sin goce de sueldo que se hayan dado en el marco de esta emergencia sanitaria. (2020)

A pesar de que es imposible tener contacto de forma presencial, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) ha establecido este plan de acción en ayuda de los trabajadores para dar seguimiento a los ciudadanos que se encuentran en un conflicto laboral. La estrategia no es tan funcional para todas las personas, ya que existen personas que no cuenta con una computadora o acceso a internet, sin contar que muchos desconocen la forma de uso de estos aparatos electrónicos o las distintas plataformas que se utilizan.

Otra desventaja, es que podría generar que el sitio web proporcionado por la (PROFEDET) se sature y de esa manera no se pueda lograr el objetivo estipulado por parte de esta, ambos planes podrían ser funcionales si viviéramos en un país con igualdad de oportunidades.

ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL

Por parte del Gobierno Estatal, se lanzó la convocatoria Capacitación, Evaluación y Certificación en el Estándar de Competencia EC1250 "Conciliación para la Solución de Conflictos en Materia Laboral" con la finalidad de que varios ciudadanos puedan convertirse en conciliadores laborales.

En la Convocatoria especifica que: "Podrán participar los ciudadanos con pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos, que cuenten con título y cédula profesional a nivel licenciatura en una carrera afín al servicio de conciliación de conflictos laborales". (2020)

Cabe resaltar que cualquier ciudadano que tenga una licenciatura con características que puedan desarrollar la conciliación laboral podrá participar, como requisito los documentos correspondientes que avalen que son unos profesionales, esto es una estrategia a punto de implementarse, para ayudar a que se tengan conciliadores laborales capacitados en los ámbitos de inserción de este medio alterno.

Así mismo se han implementado alternativas como Caravanas de Justicia Cotidiana para garantizar la justicia en los municipios del Estado de México:

"Las Caravanas por la Justicia Cotidiana son una política pública, mediante la cual, a través de la asistencia jurídica temprana y la justicia itinerante se dará solución a los problemas jurídicos de los mexiquenses y se acercarán trámites y servicios jurídicos a los 125 municipios del Estado de México." (2019)

Ante todo, las caravanas por la Justicia Cotidiana son políticas públicas que buscan acercarse a la ciudadanía visitando cada municipio para ayudarlos a resolver sus conflictos, de manera rápida y concreta, sin necesidad que salgan de su municipio o tengan que asistir a instituciones que se encuentren a largas distancias de su domicilio, para encontrar quien pueda brindarles atención y justicia.

Estas estrategias, son una oportunidad para que las resoluciones de los conflictos puedan darse de manera segura, a través de la coordinación y desarrollo de personal e instituciones expertas en la materia laboral e incluso otras, como la familiar por mencionar alguna a manera de ejemplo.

Regulación jurídica de la conciliación laboral

En este apartado, se expone un marco jurídico de la conciliación laboral, analizando las normas nacionales, estatales y municipales que rigen a la figura jurídica para la compresión y manejo de la conciliación dentro de las distintas leyes, que datan de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, la Ley Orgánica Municipal del Estado de México y el Bando Municipal Toluca de Lerdo. Así mismo, se analiza el Manual de Conciliación Laboral, para el futuro funcionamiento de los Centros de Conciliación y Registro Laboral.

Como ley principal, se encuentra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPUEM) (2020) en materia de los Medios Alternos de Solución de Conflictos en su artículo 17 menciona lo siguiente: "Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial."

De acuerdo con los Medios Alternos de Solución de Conflictos se hace el análisis, de la regulación general de la aplicación, sin embargo, no se menciona de manera específica a la conciliación laboral, solo la manera en que debe buscarse la solución o alternativa que ponga fin al conflicto.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo (LFT) (2020) es una norma aplicable que tiene como objetivo regular las relaciones individuales y colectivas, el cual se sistematiza de la forma siguiente:
"Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se

susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.” (art. 604)

Se puede observar el organismo gubernamental encargado de atender las controversias laborales que puedan darse procedentes de las relaciones de trabajo que se establecen entre los patrones y trabajadores, implícitamente mencionando a la conciliación laboral.

Ahora bien, la Ley Orgánica de los Centros de Conciliación y Registro Laboral (LOCCRL) (2020) es una norma que se encargará de la manera en que serán conducidos los Centros de Conciliación y Registro Laboral, así lo explica en su: “El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión” (art. 1)

En función de esta Ley Orgánica de los Centros de Conciliación y Registro Laboral (LOCCRL) lo que se pretende es que este organismo descentralizado obtenga un alcance autónomo donde se puedan resolver los conflictos laborales en un orden federal mediante el uso de la conciliación laboral.

Ayudando al descongestionamiento judicial, ya que son alternativas nuevas que pueden funcionar de manera correcta si se saben conducir, esto con la finalidad de evitar la ineficacia que existe en torno a la conciliación laboral.

Sin embargo, acerca de la conciliación laboral y tomando nuevamente como referencia la Ley Orgánica de los Centros de Conciliación y Registro Laboral (LOCCRL) conduce a lo siguiente: “Prestar en forma gratuita el servicio de conciliación laboral, en asuntos de competencia local en una instancia previa al juicio ante los tribunales laborales, conforme a la Ley Federal, el Reglamento Interior y demás disposiciones jurídicas aplicables”. (art. 8)

Así pues, la conciliación laboral debe llevarse de manera gratis, de esta manera se logrará que las personas puedan aspirar a solucionar su conflicto, invitando a que se asista antes de los juicios, tomando como marco de referencia a la Ley Federal del Trabajo y demás leyes que puedan ayudar a arreglar el funcionamiento de los Centros de Conciliación y Registro Laboral.

En caso de la normatividad estatal, la encargada es Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México (LMCPPSEM) (2010) la cual tiene como objetivo establecer la paz social y las relaciones humanas:

“Esta Ley es de orden público y de interés social, y tiene por objeto: I. Fomentar la cultura de paz y de restauración de las relaciones interpersonales y sociales, a través de los medios de solución de conflictos entre la sociedad mexiquense; II. Regular la mediación, la conciliación y la justicia restaurativa”. (art. 1)

En particular, la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México (LMCPPSEM) es solo una normatividad que protege a la sociedad mexiquense y que mediante los Medios Alternos de Solución de Conflictos intenta que se mitigue la falta de cultura de la paz y restablecimiento de las relaciones, sin embargo, solo de manera general menciona a la conciliación, no a la conciliación laboral de manera específica. Esto conduce a que la ciudadanía desconozca a los organismos reguladores de la conciliación laboral.

Por otro lado, en la normatividad estatal, la encargada de regular el orden social es la Ley Orgánica Municipal del Estado de México (LOMEM) (1992: "Esta Ley es de interés público y tiene por objeto regular las bases para la integración y organización del territorio, la población, el gobierno y la administración pública municipales". (art.1)

Lo que enuncia la Ley Orgánica Municipal del Estado de México (LOMEM) es tener un control y funcionamiento correcto de los sistemas que engloban a un municipio.

Por un lado, se puede observar que en la Ley Orgánica Municipal del Estado de México (LOMEM) los ayuntamientos son los responsables de colocar ciertas figuras de autoridad:

> "En cada municipio el ayuntamiento designará, a propuesta del presidente municipal, al menos a un Oficial Calificador con sede en la cabecera municipal y en las poblaciones que el ayuntamiento determine en cada caso. Así mismo podrá nombrar a los oficiales mediadores-conciliadores en materia comunitaria que requiera, los cuales durarán en su cargo tres años con posibilidad a ser nombrados para otros periodos. La forma de concluir la mediación y la conciliación será por convenios suscritos o por acuerdo de las oficialías en caso de advertir simulación en el trámite" (art. 148)

Con el objetivo de contar con una figura de autoridad se designa a un Oficial Calificador, que se encargué de mediar y conciliar los conflictos que se puedan dar en el municipio, pero se hace de una manera generalizada, no se toma en particularidad la conciliación laboral, ni se estipulan las resoluciones de los problemas que puedan suscitarse entre patrones y trabajadores.

Al mismo tiempo, cada municipio se rige bajo una norma específica los cuales son los Bandos Municipales. En el caso de Toluca de Lerdo, en su Bando Municipal (BMTL) (2019) menciona: "El Bando Municipal de Toluca es de orden público y observancia general en el territorio municipal; tiene como objetivo regular la vida orgánica, política y administrativa del municipio, así como precisar las atribuciones, derechos y obligaciones de sus vecinos…" (art. 1)

Esta norma municipal, tiene como visión el cuidado de la ciudadanía, de la funcionalidad del municipio, de velar y procurar por cada uno de los habitantes que se encuentran ahí establecidos.
Ahí mismo, del Bando Municipal Toluca de Lerdo (BMTL) se menciona lo siguiente a cerca de la conciliación: "En el Ayuntamiento habrá un Centro de Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa, dos Oficialías Mediadoras-Conciliadoras y Oficialías Calificadoras

con tres turnos, especializadas en Hechos de Tránsito, Alcoholímetro y de infracciones a la reglamentación municipal" (art 121)

El ayuntamiento ofrece que exista la posibilidad de que mediante distintas alternativas se resuelvan los conflictos de tránsito, pero no controversias en distintas materias, ni mucho menos en índole laboral.

Lo que hace que exista una ineficacia en la resolución de los conflictos de otras materias, incluyendo la laboral por parte de los municipios, en específico Toluca de Lerdo.

A manera enunciativa, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2020) en atención a los futuros Tribunales del Poder Judicial o Tribunales de entidades federativas estableció el Manual de Conciliación Laboral (MCL) (2020) el cual menciona que:

> Pretende ser esa herramienta práctica que funcionará como una guía permeada de estándares mínimos para la conciliación individual, misma que busca enfrentar, de manera ágil y moderna, los nuevos retos que aborda el Sistema de Justicia Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Ello ayuda a entender de manera teórica la forma de funcionamiento de la conciliación laboral individual, que intenta captar la manera de desafiar las nuevas problemáticas que se buscan resolver, a través de este Manual de Conciliación Laboral (MCL). Su objetivo es que se tengan en las bases un funcionamiento correcto en el Sistema de Justicia Laboral.

Con este manual se quiere lograr que exista la eficacia inexiste de la conciliación laboral, por parte de los organismos que regulan a esta figura, al ser una nueva estrategia, se tienen expectativas respecto al funcionamiento que tendrá.

En conjunto, las distintas normatividades jurídicas que regulan a la conciliación laboral, distinguidas de manera jerárquica como lo son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley Orgánica de los Centros de Conciliación y Registro Laboral (LOCCRL), la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social (LMCPPS), la Ley Orgánica Municipal del Estado de México (LOMEM), Bando Municipal de Toluca de Lerdo (BMTL), y de manera enunciativa el Manual de Conciliación Laboral (MCL), son las responsables de dar mención a los Medios Alternos de Solución de Conflictos, en específico, la utilización de la conciliación laboral, para el correcto funcionamiento de la sociedad, mediante la resolución de los problemas laborales.

Algunas leyes federales estipulan la conciliación laboral, pero acercándonos a la normatividad estatal y municipal, solo se enuncia de manera general, sin mostrar normas específicas que puedan ayudar a restablecer las relaciones laborales.

ELEMENTOS DEL SISTEMA CULTURAL QUE AFECTAN A LA CONCILIACIÓN LABORAL

De acuerdo con lo referido, se establecen dos sistemas culturales que podrían ser la causa que afecta de manera directa al funcionamiento de la conciliación laboral, la corrupción y la falta de cultura de la paz, analizados desde la visión de algunos autores y la influencia para que no se concrete la conciliación en materia laboral.

Así mismo, se debe saber que la corrupción es uno de los principales factores que afectan a la conciliación laboral, el cual Rowland en libro, Visión contemporánea de la corrupción lo conceptualiza de la siguiente manera: "Se define como corrupción al fenómeno por medio del cual un funcionario público es impulsado a actuar de modo distinto a los estándares normativos del sistema para favorecer intereses particulares a cambio de una recompensa”. (1998)

Es decir, la corrupción es abusar, traficar, ayudar a manera de amistad o a cambio dinero, aceptar regalos por parte de los otros con motivo de conseguir ciertas atenciones o preferencias a particulares.

Sin embargo, la presencia de la corrupción en diversas circunstancias por las que se transita, principalmente en las administraciones públicas, hace que haya un cambio en la perspectiva que se tiene del país respecto al manejo y funcionamiento de estas.

Incluso la influencia que tiene en la conciliación laboral frena el uso correcto de esta alternativa de solución de conflictos para los trabajadores y patrones, haciendo que la gente desconfié de la justicia que se otorga a través de distintos organismos.

Por otro lado, tomando como referencia al Plan Nacional de Desarrollo (PND) sobre la corrupción en México, nos enuncia lo siguiente:

“Las prácticas corruptas, agudizadas en el periodo neoliberal, dañaron severamente la capacidad de las instituciones para desempeñar sus tareas legales, para atender las necesidades de la población, para garantizar los derechos de los ciudadanos y para incidir en forma positiva en el desarrollo del país”. (2019)

Además de lastimar a las instituciones y su forma de trabajo, el utilizar la corrupción modificó la manera en que se busca dar a los ciudadanos protección y progreso dentro de la nación.

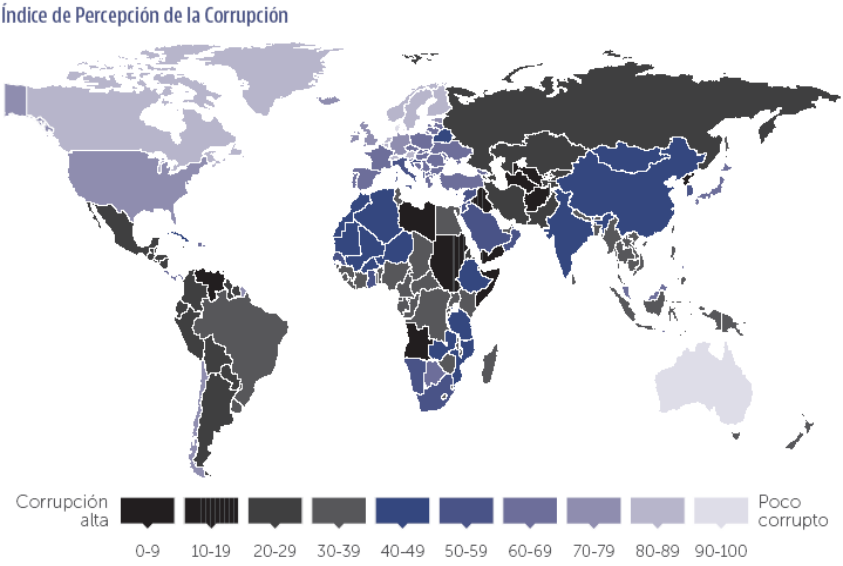
Es decir. la corrupción cambia la manera en que se observa a las instituciones y su funcionamiento para quien hacen uso de ellas. Según menciona Hernández Aguilar: “La percepción de la ciudadanía respecto a la corrupción en México, es que la culpa la tiene el gobierno, lo cual es cierto, en parte” (2017)
Para las personas la culpa en gran medida de los niveles de corrupción que se tienen es por gobierno, a las acciones que realiza o que deja de realizar, según sea marcado por un patrón de corrupción que se va heredando de generación en generación.

A consecuencia, es necesario conocer cómo se encuentra México respecto a los demás países, para Casar:

> El indicador más aceptado y citado en el estudio de la corrupción es el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) elaborado por Transparencia Internacional, cuya metodología permite comparar desde 1995 los niveles de percepción de la corrupción de más de 170 países. Cada país obtiene una calificación de 0 a 100 donde 0 es altamente corrupto y 100 es muy limpio (ausencia de corrupción). Dichas calificaciones permiten crear un ranking mundial de la corrupción. (2015)

Este indicador nos ayuda a conocer el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) a nivel mundial, mediante una calificación que le es asignada a cada uno, con esto se puede crear un análisis que sirve de comparativa respecto a cada nación.

Acto seguido, se muestra el mapa mundial de la Percepción de la Corrupción (IPC).



Fuente: Imagen extraída de la página web de Transparencia Internacional 2014.

“Los resultados del IPC revelan que la corrupción es un problema de alcances globales, aunque sus niveles son muy dispares”. Casar (2015)

Visto que la calificación que obtienen los demás países es muy variable, unos se encuentran niveles bajos, otros en niveles altos.

Ya que, el mapa, señala que México está en un grado de corrupción alta, justo en color negro que va de 0-9. Esto nos pone en desventaja con respecto a los demás países como Estados Unidos o Canadá, que tienen un índice de corrupción bajo en comparativa con la República Mexicana.

La corrupción en México afecta la manera en que se implementan los Medios Alternos de Solución de Conflictos, especialmente la conciliación laboral, ya que, mediante el abuso del poder, se modifica la justicia en los diversos ámbitos, incluyendo el tema laboral.

Por una parte, la corrupción afecta a la conciliación laboral y la manera en que la perciben, también se toma como punto de análisis la falta de cultura de la paz que al igual que la otra variable, transforma la manera en que se implementa la conciliación en materia laboral.

Por tanto, en el Glosario sobre paz, no- violencia y buen trato, nos habla de la cultura de la paz, la cual la conceptualizan como: "La cultura de paz es una forma de convivir y de percibir el mundo y las relaciones humanas dentro de un grupo basada en la no violencia y la prevención de los conflictos" (2018)

En medida que la cultura de la paz es una forma de vida que beneficia a las relaciones interpersonales, sus bases están fundadas en la prevención de la violencia y la resolución pacífica de los conflictos.

Por consiguiente, sin la cultura de la paz, se tienen respuestas violentas por parte de la sociedad misma. Una manera de atender a la falta de cultura de la paz es la prevención de los conflictos, así mismo el uso de mecanismos alternos como la conciliación laboral. Sin duda para el autor Cornelio Landero: "La promoción de la cultura de paz es una labor de interés mundial, nacional y estatal… "(2019)

Sin embargo, las Naciones en general, son los responsables de que se tenga o no una cultura de paz que ayude a enfrentar la violencia que se tiene en todos los distintos ámbitos sociales. Ahora bien, los niveles de gobierno y la ciudadanía deberían ser los responsables en medida de promocionar mediante el ejemplo la cultura de la paz, pero al no suceder esto, se cambian forma en que los conflictos pueden ser resueltos, poniendo énfasis en la ineficacia de la conciliación laboral a consecuencia de la falta de la cultura de la paz en todo México.

En relación con la paz, el cual es un medio que se utiliza para cambiar el modo de vivir en sociedad, Loera Ochoa explica lo siguiente: "Educar para la paz es más que la trasmisión de conocimientos, es un cambio de actitudes, hábitos y valores, considerando a éstos, como proyectos globales de existencia, que generan predisposiciones que el individuo va interiorizando y asumiendo progresivamente". (2016)

En efecto, tener cultura de la paz, es mas que solo saber el concepto, es cambiar la forma en que la desempeñamos, la manera en que nos adecuamos a los hábitos y valores para que

puedan ser interiorizados y transmitidos a los demás para la transformación de conductas negativas.

Así mismo, educar para la paz modifica la manera en que se resuelven los conflictos, libres de violencia a través del dialogo y la comunicación. Sin paz no es posible, se pierde la finalidad que se tiene, que es restablecer las relaciones humanas, es por ello por lo que la falta de cultura de paz influye para que no se concreten los resultados esperados, en el uso de los mecanismos alternos de solución de conflictos, influyendo de manera determinante en la manera que se resuelven las controversias laborales.

La corrupción y la falta de cultura de la paz son dos factores que podrían ser responsables de que no lleve de manera eficaz la conciliación en el ámbito laboral, pues los altos índices de corrupción provocan que las personas desconfíen de los organismos responsables de guiar este mecanismo alternativo. La ausencia de paz también es una posible causa para que la conciliación laboral no se concrete de la manera esperada ni se obtengan los resultados establecidos que beneficien a la ciudadanía, debido a que las personas están acostumbrados a resolver conflictos mediante el uso de la violencia.

Conclusiones

De acuerdo con lo analizado en los Organismos Internacionales, se concluye que, por parte de cada uno de ellos, su objetivo es la paz mundial mediante la conciliación de los conflictos que se tengan en cada uno de sus ámbitos, con la finalidad de brindar apoyo, comprensión y justicia a cada ciudadano que atraviese por un problema. Los estándares son los internacionales, pero no están en una norma mexicana, lo cual dificulta la eficacia de la conciliación laboral.

En referencia a la conciliación laboral, no se tiene un concepto establecido, por lo que se debe buscar de forma individual "conciliación" y "derecho laboral" por algún autor u organismo para poder razonar en una forma subjetiva una definición de conciliación laboral y otorgarle sentido amplio que sirva de conocimiento a la sociedad, incluyendo para uso en los trabajadores y patrones, los cuales deben conocerlo e incluso ponerlo en práctica.

Debido a existencia del COVID-19 se ocasiona que, durante esta temporalidad, aumentaron el índice de desempleos, por tal motivo, las personas que deciden acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar resoluciones a sus conflictos laborales. También, se encuentran ante un Órgano Gubernamental que está cerrado, por lo tanto, es insuficiente en cuanto a los sujetos de derecho que intentan acceder a resolver las controversias laborales en las que se ven inmersos. Por lo que se deberían buscar estrategias para que los ciudadanos puedan acceder a la justicia de manera eficiente y eficaz sin poner en riesgo su salud a causa del COVID-19.

Así mismo, se enfrentan con otro organismo Gubernamental, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la cual da una posible solución para establecer contacto de manera telefónica o virtual, pero al no tener acceso a un teléfono celular o internet, se imposibilita la comunicación y por ende la posible resolución de su conflicto, lo cual también genera una ineficacia en cuanto al uso de la conciliación laboral. De esta manera, el uso de la tecnología no es la mejor alternativa para la respuesta a los conflictos que tienen los empleados y empleadores, debe buscarse la forma de incluir a todas las personas, incluyendo a las que tienen difícil acceso a móviles, computadoras y wifi.

Cabe destacar que el Plan Nacional de Desarrollo (PND), dentro de sus estrategias, contempla acciones que impulsan la paz en el país, pero es insuficiente porque solo establece una línea de cultura de paz, no contempla a los Medios Alternos de Solución de Conflictos, específicamente conciliación laboral. También, establece las Caravanas de Justicia Cotidiana, que regulan los problemas jurídicos de los mexiquenses, pero deja de lado los conflictos laborales, por lo tanto, estas estrategias son insuficientes para impartir de manera parcial justicia. Una posible solución, sería la implementación de programas que contemplen a la justicia alternativa para que esta se eficiente en los distintos ámbitos donde se requiera.
De acuerdo a las Leyes analizadas, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley Orgánica de los Centros de Conciliación y Registro Laboral (LOCCRL), la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social (LMCPPS), la Ley Orgánica Municipal del Estado de México (LOMEM), Bando Municipal de Toluca de Lerdo (BMTL), y de manera enunciativa el Manual de Conciliación Laboral (MCL), se puede observar la insuficiencia de la regulación jurídica en materia de conciliación laboral porque en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, solo se contempla a los Medios Alternos de Solución de Conflictos en materia penal, por o que sería necesario reformar el artículo y otorgarle importancia a los demás sectores que se encuentran en conflicto, incluyendo el tema de la conciliación laboral.

Así mismo en la Ley Orgánica Municipal del Estado de México, la cual contempla la figura del conciliador, pero no un conciliador laboral, que pueda ayudar a la resolución de los conflictos de esta materia.

En el Bando Municipal de Toluca de Lerdo, se pone énfasis en la conciliación en hechos de Tránsito, Alcoholímetro y de infracciones a la reglamentación municipal, lo cual se observa que no se le da énfasis y difusión a la conciliación laboral dentro del municipio, restando la importancia a los asuntos del trabajo y las controversias que surgen por las relaciones o choques de ideas.

Se puede concluir que los elementos analizados, la corrupción y la falta de cultura de paz son factores que podrían ser los que inciden de manera negativa en el manejo eficaz de la conciliación laboral, tomados como respuesta a que la ineficacia se vea reflejada, al constatarse que hay incredulidad por parte de los ciudadanos a cerca de los organismos que brindan justicia y protección a los derechos humanos.

La corrupción influye para que no se tenga confianza en las instituciones y su funcionamiento. Esto a su vez hace que las personas no crean en los órganos gubernamentales, adicionando que por la pandemia que se está viviendo no se encuentran abiertos o proponen el uso de tecnologías a las que no todas las personas tienen acceso, así mismo la falta de cultura de paz propicia a que no se llegue a la eficiencia de la conciliación laboral, ya que a través de la violencia se solucionan los problemas que aquejan a la ciudadanía.

En general, la ineficacia de la conciliación laboral es un conjunto de sistemas que tienen oportunidades de mejora, desde los Organismos Internacionales, organismos Gubernamentales como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, las leyes que rigen la conciliación laboral y la influencia que tiene la corrupción y la falta de cultura de la paz.

Así mismo en Toluca de Lerdo, después del análisis, se concluye que la conciliación laboral no logra obtener los fines que se buscan, la resolución de los conflictos en materia laboral para los trabajadores y patrones, a través de un medio alterno que brinde confianza y apoyo, dado a los factores anteriormente expuestos.

BIBLIOGRAFÍA

Artículo 1. (1992). *Ley Orgánica Municipal del Estado de México*. México.

Artículo 1. (2010). *Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México* . México.

Artículo 1. (2019). *Bando Municipal Toluca de Lerdo* . Mexico .

Artículo 1. (2020). *Ley Orgánica de los Centros de Conciliación y Registro Laboral* . Mexico .

Artículo 121. (2019). *Bando Municipal Toluca de Lerdo* . México .

Artículo 148 . (1992). *Ley Orgánica Municipal* . México.

Artículo 604. (2019). *Ley Federal del Trabajo*. México.

Artículo 8. (2020). *Ley Orgánica de los Centros de Conciliación y Registro Laboral*. México.

Artículo 9 . (2020). *Ley Organica de los Centros de Conciliación y Registro Laboral* . México.

Caravanas de Justicia Cotidiana . (2019). Obtenido de http://caravanas.edomex.gob.mx/tramites-servicios

Carrasco , L. (17 de 07 de 2020). *¿Qué es la conciliación la laboral?* . Obtenido de https://blog.infoempleo.com/a/que-es-la-conciliacion-laboral/

Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. (26 de junio de 1945). Obtenido de https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/Carta_NU.pdf

Carta de Organización de los Estados Americanos . (10 de junio de 1993). Nicaragua .

Casar , M. A. (2015). México: Anatomía de la Corrupción . *CIDE* .

Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones . (2020). Obtenido de https://icsid.worldbank.org/es/servicios/mediacion-conciliacion

Convocatoria Capacitación, Evaluación y Certificación en el Estándar de Competencia EC1250 “Conciliación para la Solución de Conflictos en Materia Laboral” . (7 de agosto de 2020). México.

Cornelio Landero , E. (2019). Bases fundamentales de la cultura de paz. *Estudios de Paz y Conflictos* , 14.

Diario Oficial de la Federación. (17 de abril de 2020). Obtenido de Secretaria de Gobernación : https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5591876&fecha=17/04/2020

Esquivel , G. (julio de 2020). *Los impactos económicos de la pandemia en México*. Obtenido de Banxico : https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/articulos-y-otras-publicaciones/%7BD442A596-6F43-D1B5-6686-64A2CF2F371B%7D.pdf

Glosario sobre paz, no- violencia y buen trato . (2018). Obtenido de https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/recursos/unicef-educa-ase--glosario-paz-no-violencia.pdf

Gobierno de México (2020). *Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*. https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos

Hernández Aguilar, S. A. (2017). La Corrupción y grupos de Poder en México . *Revista Internacional de Tra*.

Junta de Conciliación y Arbitraje . (2020). Obtenido de Gobierno de Mexico : https://www.gob.mx/jfca/es/que-hacemos

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje . (2020). Obtenido de Gobierno de México : https://www.gob.mx/jfca/que-hacemos

Junta Local de Conciliación y Arbitraje . (2018). Obtenido de Secretaria del Trabajo: https://strabajo.edomex.gob.mx/junta_local_conciliacion_arbitraje

Lerdo, M. T. (2019). *Bando Municipal Toluca de Lerdo*. Obtenido de https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_DAGN_VF.pdf

Loera Ochoa, E. (2016). Un desafio para México: Cultura de la paz . *Misión Jurídica* .

Manual de Conciliación Laboral. (enero de 2020). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. México.

Manual de Procedimientos de la Procuraduria de la Defensa del Trabajo . (13 de julio de 2017). México .

Méndez Rodriguez , J. R. (2009). *Derecho Laboral: Un enfoque práctico*. México : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

Organización Mundial de la Salud . (2020). Obtenido de Brote de enfermedad por Corona Virus : https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjw2Jb7BRBHEiwAXTR4jQOTazV2Vm1pK7GBgEHFErD4BlR-kCeeSBssarqotLVpqOpOZM9JqBoCuAgQAvD_BwE

Palomo Vélez, R. I. (2008). *Fundamentos del Derecho Laboral*. Chile: LexisNexis.

Plan Nacional de Desarrollo. (2019). Obtenido de https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2019

Recomendación de la OCDE sobre Resolución de Disputas y Resarcimiento a Consumidores. (2007). Paris .

Rowland., M. (1998). Visión contemporánea de la corrupción. *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM* .

Saad de Bianciotti, C. (2005). Conciliacion como resolucion de conflictos . *Gaceta Laboral* .

Semáforo COVID-19. (2020). Obtenido de Gobierno de México : https://coronavirus.gob.mx/semaforo/

Sistema de Resolución de Conflictos *Laborales: Directrices para mejorar el desempeño*. (2013). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf

Somaré , J. I. (1951). *Derecho del trabajo: revista critica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación La conciliación en el derecho procesal social*. México.

Trueba Urbina, A. (2009). *Nuevo derecho del trabajo: teoría integral*. Texas : Porrúa.

Zavala Gamboa , Ó. (2017). Limitaciones de la conciliación en los conflictos de trabajo.Comentario a partir de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral . *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.