

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE DERECHO MEXICALI

ESPECIALIDAD EN DERECHO



***IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN DENTRO DE LA JUNTA LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, MEXICALI***

TRABAJO TERMINAL

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE ESPECIALIDAD EN DERECHO

PRESENTA

KEVIN ISAAC CAMPOS VÁSQUEZ

ASESOR

DRA. YOLANDA SOSA Y SILVA GARCÍA

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA.

MAYO 2021



CONACYT

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Programa Nacional de
Posgrados de Calidad, PNPC**

Este trabajo terminal se realizó en el marco
del Programa Nacional de Posgrados de CONACYT,
inscrita en el Programa de Especialidad en Derecho
con número de registro 001862

C. MTRA. ANA EDITH CANALES MURILLO
DIRECTORA
FACULTAD DE DERECHO, CAMPUS MEXICALI
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
P R E S E N T E .

En relación a su atento oficio número PI-018/2020-2 de fecha 16 de octubre de 2020, mediante el cual se me designa Asesora y potencial Directora del Trabajo Terminal de KEVIN ISAAC CAMPOS VÁSQUEZ, alumno del programa educativo Especialidad en Derecho, generación 2020-2 - 2021-1, en esa fecha con registro No. 001862 del Padrón Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) me permito manifestar:

Que habiendo leído con detenimiento el trabajo terminal de investigación, denominado: "IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN DENTRO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, MEXICALI", con fundamento en los artículos 43 y 44 del Reglamento General de Estudios de Posgrado de esta Universidad y considerando que reúne los requisitos de forma y fondo establecidos en la normatividad universitaria, me permito emitir mi VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE

Mexicali, B.C. veinticinco de mayo del año dos mil veintiuno.


DRA. YOLANDA SOSA Y SILVA GARCÍA

Mtra. Ana Edith Canales Murillo
Directora de la Facultad de Derecho Mexicali
Presente.-

Por este conducto, en atención a mi designación como Sinodal del Trabajo Terminal que para obtener el diploma de la **Especialidad en Derecho** que presenta el **Lic. Kevin Campos Vásquez**, denominado **“Importancia de la conciliación dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Mexicali”**, me permito otorgar mi **voto aprobatorio** al haber cumplido con los propósitos planteados.

Lo anterior, para los efectos administrativos y académicos que haya lugar.

Sin más por el momento, me despido.

Mexicali, Baja California, a 08 de junio del 2021



Dra. María Salomé Magaña Martínez
Profesora Investigadora de Tiempo Completo
Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Derecho Mexicali

Mexicali, B. C., a 14 de junio de 2021.

MTRA. ANA EDITH CANALES MURILLO
DIRECTORA DE LA FACULTAD DE DERECHO
MEXICALI DE LA UABC.
P R E S E N T E.

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 45 del Reglamento General de Estudios de Posgrado de esta Universidad, en mi carácter de *sinodal* respecto del trabajo terminal que para la obtención del diploma de *Especialidad en Derecho* elaboró el C. LIC. KEVIN ISAAC CAMPOS VÁSQUEZ, mismo que denominó "IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN DENTRO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, MEXICALI", me permito manifestar que una vez efectuado un análisis del mismo me he percatado que el trabajo en comento constituye un magnífico esfuerzo en desglosar los aspectos legales, doctrinales y jurisprudenciales relacionados con la conciliación como mecanismos de solución de conflictos laborales; desarrollando una interesante investigación de campo y destacando las bondades de la misma y la trascendencia de la socialización que dicha figura debe tener, inclusive de cara a la integración de planes de estudio; razones por las cual me es grato otorgarle el correspondiente **VOTO APROBATORIO**.

ATENTAMENTE



DR. JESÚS RODRIGUEZ CEBREROS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA
RECIBIDO
14 JUN 2021
RECIBIDO
FACULTAD DE DERECHO

Dedicatorias

A Dios

En primer lugar, ya que sin él nada es posible y nos permite vivir con intensidad y de su mano cada día en la Tierra.

A mis padres

Que gracias a sus enseñanzas me alumbraron el camino del bien, y a pesar de mis errores y caídas a lo largo del trayecto, su amor incondicional y paciencia me alienta a seguir adelante y continuar luchando por mis sueños. Hasta el cielo con amor.

Agradecimientos

A mi asesora

Por brindarme de su tiempo, paciencia y conocimientos, los cuales fueron una herramienta y una guía indispensable que me permitieron culminar el presente trabajo de investigación.

A mis maestros y sinodales

Por transmitirme sus conocimientos durante largas horas de clases, facilitándome el realizar lo necesario para seguir cumpliendo con una más de mis metas.

Índice

Introducción.....	3
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LA JUSTICIA EN MÉXICO Y DE LA CONCILIACIÓN.....	5
---	---

I.1 Marco conceptual.....	8
---------------------------	---

I.1.1 Derecho Laboral.....	8
----------------------------	---

I.1.2 Conciliación.....	8
-------------------------	---

I.1.3 Juicio laboral ordinario.....	9
-------------------------------------	---

I.1.4 Medios alternos de solución de conflictos.....	9
--	---

I.1.5 Acuerdo conciliatorio.....	10
----------------------------------	----

I.1.6 Laudo.....	10
------------------	----

I.1.7 Conflicto.....	11
----------------------	----

I.2 Marco teórico.....	12
------------------------	----

CAPITULO SEGUNDO

MARCO NORMATIVO DE LA CONCILIACIÓN.....	19
---	----

II.1 Internacional.....	19
-------------------------	----

II.2 Constitucional.....	20
--------------------------	----

II.3 Nacional.....	21
--------------------	----

II.4 Local.....	22
-----------------	----

CAPITULO TERCERO

METODOLOGÍA EMPLEADA.....	23
III.1 Trabajo de campo.....	25
Conclusiones.....	29
Propuestas.....	31
Fuentes consultadas.....	33
Anexos.....	36

Introducción

La presente investigación busca realizar un análisis de los medios alternos de solución de conflictos, especialmente de la conciliación, la importancia de sus ventajas y beneficios que genera al emplearse como una herramienta de terminación al procedimiento laboral ordinario en México dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de Mexicali.

Como objetivo central se plantea analizar a la conciliación como una de las formas de terminación del procedimiento laboral ordinario en el sistema de justicia en México. Como objetivos secundarios se señalan: 1) determinar a los medios alternos de solución de conflictos como instrumentos en búsqueda de la paz social; 2) ubicar la conciliación en materia laboral y; 3) definir a la conciliación como una forma de terminación de conflictos laborales.

La hipótesis fundamental se define como una de las formas de terminación del juicio laboral ordinario es a través del medio alternativo de solución de conflictos denominado conciliación, mismo que da como resultado, ventajas y beneficios como son entre otros: tiempo, recursos económicos y materiales para las partes en el proceso.

Así mismo, como hipótesis secundarias se señalan: 1) los medios alternos de solución de conflicto son una herramienta que genera la paz social; 2) la conciliación está regulada como una etapa obligatoria en el juicio ordinario laboral y; 3) la terminación del juicio laboral por medio de la conciliación produce los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Por otro lado, la presente investigación reúne las características, condiciones y técnicas operativas que aseguran el cumplimiento de sus objetivos donde se utilizarán como métodos principales el histórico, descriptivo, analítico, deductivo e inductivo.

Por lo que hace al uso de técnicas es en mayor parte documental, toda vez que la recolección de datos sirve para la interpretación y análisis de información de fuentes bibliográficas, hemerográficas, informáticas, normativas, jurisprudenciales, así como la documental escrita al requerirse los expedientes físicos radicados en un órgano administrativo con función jurisdiccional. En cuanto a la investigación de campo se utiliza la técnica de observación en la etapa de la conciliación del procedimiento laboral ordinario.

De esa manera tenemos que nuestro problema versa, en que la aplicación de la justicia laboral en México se hace de manera lenta y por ende, genera un costo alto tanto para las partes en conflicto como para el Estado, surgiendo la pregunta de investigación ¿por qué el acceso a una justicia rápida y expedita va de la mano con los medios alternos de solución de conflictos?

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LA JUSTICIA EN MÉXICO Y DE LA CONCILIACIÓN

Hoy en día hablar en México de la administración de justicia laboral, es un tema complicado, toda vez que desde hace tiempo es algo que ha rebasado a las distintas Administraciones que han transitado en el Poder Ejecutivo tanto a nivel Federal como a nivel Local.

La administración de justicia laboral ha iniciado un debate en diversas naciones, ya que es un tema muy actual que va entorno a establecer y aplicar convenientemente los derechos reconocidos para un sector de los más grandes de nuestra sociedad, como lo son los trabajadores, y de ese modo es muy susceptible a que se cometan errores en la dirección y supervisión de la misma.

Tenemos que en México los dirigentes han apostado por atacar a los problemas que se presentan en las relaciones obrero patronal a partir de que se genera y explota dichos conflictos. Esto concibió la construcción de un modelo laboral que centra la atención de la controversia laboral de manera reactiva, siendo que en muchos países y donde se han mostrado mejores resultados, es un tema que se ha tratado de resolver desde antes de que emanen, es decir, prevenir los mismos.

Por lo anterior, vemos que lo mencionado es uno de los grandes motivos por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto a nivel Federal como Local pertenecientes a la Entidades Federativas, se han visto rebasadas y sobrepasadas por la carga laboral y no se encuentra la forma de cómo solucionar el mismo, siendo violatorio lo anterior a principios consagrados en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 17, el cual establece que: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por

tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.”¹

Aunado a lo anterior, el Doctor en Derecho por la Universidad Juárez del Estado de Durango Manuel Jiménez López, menciona que: “la Suprema Corte de Justicia de la Nación viene confirmando la violación al derecho humano del debido proceso legal por la lenta impartición de justicia laboral en nuestro país,”² continuando citando que: “la Suprema Corte de Justicia de la Nación sigue fijando y suprimiendo criterios de interpretación jurídica que fracturan el principio del Debido Proceso legal y abonando en perjuicio de la pronta impartición de la justicia Laboral en México.”³ Con ello podemos observar que es una problemática en donde nuestro máximo órgano de administración de justicia, no solo ha sido omiso en buscar alguna solución al mismo, sino que suprime criterios que en su momento buscaban dirimir de alguna manera esta sobrecarga con la que cuentan las Juntas.

El Doctor en Derecho Carlos Reynoso Castillo nos manifiesta que: “Hoy en día, el estudio de la justicia laboral, no puede limitarse a las reflexiones nostálgicas en donde se trata de mostrar que tan mala es la legislación laboral o los tribunales de trabajo en México, sino que es necesario asomarse a ver como se ha intentado en otras latitudes atender el tema y como han sido las propuestas para avanzar en su perfeccionamiento.”⁴

Por ello, tenemos que frente a esta situación compleja que se vive en México, se debe de buscar alternativas que ayuden a reducir la problemática en mención, de ese modo el Catedrático Carlos Reynoso Castillo pretende atender y buscar

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, última reforma: 24 de diciembre de 2020.

² Jiménez López, Manuel, “La lenta impartición de la justicia laboral en México”, *Scientific International Journal*, Pakistán, 2017, vol. 14, núm. 1, p. 85.

³ *Ídem*,

⁴ Reynoso Castillo, Carlos, “La justicia laboral, retos y reflexiones”, *revista Alegatos*, México, 2012, núm. 82, pp. 663-664.

algunas soluciones de la siguiente manera: “analizar desde sus cimientos el enfoque que permitió la creación de un modelo institucional que pone en el centro de atención al conflicto entre partes y su procesamiento, para tratar de avanzar, sin descuidar el encauzamiento y resolución expedita y eficiente del conflicto entre las partes, hacia un modelo que le dé un espacio de mayor presencia a los mecanismos institucionales de prevención del conflicto.”⁵

Visto lo anterior, podemos apreciar que la problemática del rezago que ahoga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje es algo que trasciende como un tema sobre la mesa en muchos países, pero específicamente en México se ha salido de las manos desde hace tiempo y debe abordarse de manera inmediata, haciendo uso del derecho comparado, observando y analizando la manera de cómo ha avanzado y cedido esta problemática en otras naciones.

⁵ *Ibidem*, p. 664.

I.1 Marco conceptual

Se analizarán los conceptos más trascendentes que se mencionan a lo largo de la investigación, dando en los siguientes apartados aquel sentido que se debe de detonar al momento de observar dichas palabras en las diversas oraciones en que se hará uso de ellas.

I.1.1 Derecho Laboral

Alberto Trueba Urbina define de la siguiente manera al Derecho Laboral: “Conjunto de principios, normas e instituciones, que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos de los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”⁶. Este concepto en realidad es la base que le da sentido al trabajo que nos ocupa, puesto que se entiende para estos fines al Derecho Laboral como aquella rama del derecho, que busca armonizar, regir y mediar las relaciones obrero patronales y a su vez los conflictos que se susciten en ellas.

I.1.2 Conciliación

Por conciliación, de acuerdo a lo establecido por el Autor Rafael de Pina Vara, entendemos que es un: “Acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado (sin correr todos los tramites que, en otro caso, serian precisos para concluirlo).”⁷ Siendo para la presente investigación, aquella vía por la cual el Estado, las partes en el conflicto y los defensores, se ven beneficiados si optan a

⁶ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 6ª. ed., México, Porrúa, 1981, p. 135.

⁷ Pina Vara, Rafael de, *Diccionario de derecho*, 33ra ed., México, Editorial Porrúa, 2010, p. 179.

llevar el juicio a través de él, beneficios como un menor tiempo de duración del juicio y menor desgaste para las partes.

I.1.3 Juicio laboral ordinario

Néstor de Buen Lozano nos dice que es un: “Procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.”⁸ A lo cual, para efectos de esta investigación, lo entenderemos como aquel medio por el cual se hacen valer los derechos del trabajador y como individuo, el cual consta de diversas etapas y procesos que se tienen que agotar para poder llegar a una determinación de la autoridad correspondiente, denominada laudo, que esta, usualmente es tardada.

I.1.4 Medios alternos de solución de conflictos

Los autores Ma. Guadalupe Márquez Algara y José Carlos de Villa Cortes definen a los medios alternos de solución de conflictos como: “Procedimientos diferentes a los jurisdiccionales que tienen como objetivo resolver conflictos suscitados entre partes con un problema de intereses.”⁹ De lo anterior, sostendremos para efectos del presente trabajo de investigación, que de manera connotativa se comprenda como una serie de herramientas consideradas como las más útiles y pertinentes

⁸ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, 15va ed., México, Editorial Porrúa, 2002, p. 567.

⁹ Márquez Algara, Ma. Guadalupe y de Villa Cortes, José Carlos, *Derechos humanos en la Constitución. Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana, tomo II, “Medios alternos de solución de conflictos”*, México, fundación Konrad Adenauer, 2013, p. 1587.

en contraste al juicio laboral ordinario, permitiendo con esto a los órganos encargados de administración de justicia en esta materia, se desprendan de la abundante carga de trabajo que poseen.

I.1.5 Acuerdo conciliatorio

La Real Academia Española, nos comparte su definición al respecto, mencionando que es un: “Convenio por el cual las partes de un conflicto determinan someter sus diferencias a un procedimiento de conciliación.”¹⁰ Esto lo tomaremos en cuenta como la resolución por parte la Autoridad, la cual es equiparable a un laudo, de tal manera que se pueden hacer uso de medidas y medios de apremio para obligar su ejecución y cumplimiento.

I.1.6 Laudo

El Doctor en Derecho José Ovalle Favela, nos señala lo siguiente al respecto: “Es la decisión definitiva dictada por el árbitro para resolver el conflicto sometido a arbitraje. Equivale a la sentencia definitiva pronunciada por el juez en el proceso jurisdiccional.”¹¹ Este dictamen que emiten los Presidentes de las Juntas, lo concebimos dentro de los parámetros de este proyecto como aquel medio que de poder evitarlo sería lo ideal, puesto que para su emisión hablamos de varios meses, incluso años, así como un mayor desgaste de las partes que integran el juicio, así como del Estado.

¹⁰ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 2da ed., 2021, <https://dle.rae.es>

¹¹ Ovalle Favela, José, *Derecho procesal civil*, 10ma ed., México, Editorial Oxford, 2013, p. 349.

I.1.7 Conflicto

De nueva cuenta el Jurista Rafael de Pina Vara, define a este concepto como la: “Colisión de intereses cualificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro.”¹² En este trabajo nos centraremos en comprender a él anterior, como aquella vulneración y/o violación de derechos que usualmente se les trasgreden a los trabajadores, derivados de la relación que existe de manera obrero-patronal.

¹² Pina Vara, Rafael de, *Diccionario de derecho*, 34ra ed., México, Editorial Porrúa, 2010, p. 179.

I.2 Marco teórico

La aplicación de los medios alternos de solución de controversias según la Doctora en Derecho María Patricia Fernández Cuevas: “no son situaciones novedosas, ya que desde la antigüedad en el Derecho Romano en la Ley De Las XII Tablas se establecían los medios procesales a través de los cuales las partes sometían su controversia ante un tercero denominado árbitro o juez privado el cual en una audiencia en el foro daba solución a los planteamientos de las partes.”¹³

Desde hace más de dos mil años en China, existen antecedentes del uso de la Mediación. En este país, de acuerdo a lo señalado por la Posgraduada en mediación y resolución de conflictos María Carme Boqué Torremorell se encuentran a lo largo del territorio Chino: “diversas doctrinas fundan sus principios morales y de grupos en culturas basadas en el diálogo, la cooperación y lo que hoy conocemos como la inteligencia emocional.”¹⁴

Vemos que, pensadores como el filósofo chino Confucio hablan de que: “la existencia de un equilibrio original que no debía ser entorpecido, ya que dicho estado nos servía para lograr la paz social.”¹⁵

Por su parte, la ideología desarrollada por el filósofo Lao Tse sostenía que las personas que pretendían seguirlo debían luchar por: “la búsqueda del camino, el cual definía como el sendero dentro de todos los senderos al que sólo se podía

¹³ Fernández Cuevas, María Patricia, “Los mecanismos de solución de conflictos: una visión alternativa en la impartición de justicia”, *boletín científico de la Escuela Superior de Actopan*, México, 2017, vol. 4, núm. 8.

¹⁴ Boqué Torremorell, María Carme, *Cultura de mediación y cambio social*, Editorial Gedisa, España, 2003, p. 15.

¹⁵ Confucio, *Analectas*, Editorial edad, España, 2006.

andar y vislumbrar mediante el desarrollo de la virtud, la moderación, la paciencia y la sabiduría.”¹⁶

Así entonces tenemos que en el año de 1976 el profesor Frank Sander presentó en la Conferencia Pound el desarrollo del tema denominado: tribunal multipuertas, el cual versa en los métodos alternativos de solución de controversias (ADR) y que de acuerdo a lo mencionado por la abogada Joyce A. Tan: “es reconocida por muchos como el “Big Bang” del movimiento ADR en el mundo por tres razones.

Es seguimiento a lo anterior, en primer lugar, debido a que se popularizó la idea de que las controversias podían canalizarse a través del mecanismo de solución de controversias más adecuado. En segundo lugar, porque fomentaba las ventajas de las alternativas a los litigios, como la mediación y el arbitraje. Por último, porque el “tribunal multipuertas” demostró ser un mecanismo eficaz para facilitar el acceso a los servicios ADR y a los procedimientos judiciales tradicionales.”¹⁷

Por lo anterior, surge la siguiente cuestión: ¿en qué momento y debido a que motivo se originó el impulso y aplicación de estas herramientas en nuestro país? En respuesta a ello los autores Francisco Javier Gorjón Gómez y José Guadalupe Steele Garza mencionan que: “gracias a la firma del TLCAN y gracias a que los Estados Unidos Americanos nos condicionaron a que existiera una normatividad adecuada para la resolución de conflictos, impuesta como garantía y plasmada en el artículo 2022 del referido tratado, se ha hecho patente la importancia de la obligación para difundir los medios alternos de solución de controversias.”¹⁸

Con lo anterior, se logró generar la movilidad en el sistema de justicia mexicano quedando sustentado esa garantía dentro del artículo 17 de la Constitución

¹⁶ Tsé, Lao, *Tao te Ching*, Editorial edad, España, 2006.

¹⁷ A. Tan, Joyce, *Guía de la OMPI sobre los métodos alternativos de solución de controversias (ADR) para las oficinas de propiedad intelectual y los tribunales judiciales*, Korean intellectual property office, Singapur, 2018, p. 9.

¹⁸ Gorjón Gómez, Francisco Javier y Steele Garza, José Guadalupe, *Medios alternativos de solución de conflictos*, México, Oxford University, 2012, p. 24.

Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra establece lo siguiente: “Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.”¹⁹ Con ello, se incorporó como una nueva opción poder optar por hacer uso de estas novedosas herramientas para alcanzar la paz social, como lo son, la conciliación, arbitraje, mediación y negociación, que junto con ello trajeron conceptos desconocidos en su momento, como por ejemplo: justicia alterna, amigable composición, acuerdo entre las partes, concertación, etc.

Con lo anterior, el legislador, busca que cambie la ideología y costumbre de la población de que los conflictos se lleven a tribunales jurisdiccionales para que se resuelvan por medio de un litigio, donde, en muchas ocasiones, los representantes legales dilatan estratégicamente los juicios con la finalidad, tal vez, de cobrar más por sus honorarios u otros fines no muy claros, por lo que con la reforma constitucional citada en el párrafo anterior, se pretende que dicha ideología sea encaminada a contribuir al descongestionamiento de los tribunales y ahora con la modificación que mencionamos, se pretende que dicha ideología sea encaminada a contribuir a que se descongestionen los tribunales y que se lleguen a resoluciones con la utilización de los medios alternativos para la solución de conflictos para solucionar y ponerle fin a un conflicto y que a su vez, ambas partes se vean beneficiadas con ello.

A pesar de la incorporación y congregación de estos medios en nuestra carta magna, en México y especialmente en la materia que ocupa a la presente investigación, se ha contemplado desde años atrás, tan es así que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 estableció en su texto original en el artículo 123 fracción XX lo siguiente: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes, de los obreros y de los patronos, y uno de gobierno.”²⁰ Por lo cual, se estima que desde ese entonces que

¹⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, última reforma: 24 de diciembre de 2020.

²⁰ *Ídem*

un órgano jurisdiccional sería el que pusiera fin a los conflictos suscitados entre el patrón y el trabajador, integrado de manera tripartida como lo podemos observar en la actualidad, resultando que los mismos se podían conciliar de cierta manera, pero haciendo falta el desarrollo y detallado de lo que se quiso consagrar mediante lo establecido por el Legislador.

Por ello, más adelante, al ser necesaria la reglamentación del artículo 123 antes mencionado, se expide la primera ley de la materia en el ámbito laboral, denominada como Ley Federal del Trabajo, con fecha de 28 de agosto de 1931, donde se regula en grandes rasgos lo que tiene que hacer un trabajador y a qué tiene derecho, y lo mismo respecto a lo que a el patrón le corresponde en su posición. Esta Ley en su artículo 512, establecía que: “El trabajador y el patrón comparecen personalmente o por conducto de su representante para llevar a cabo la audiencia de conciliación donde el trabajador expondrá sus pretensiones y razones de ello, y a su vez el patrón, manifestará lo que crea conducente para su defensa, más adelante el Presidente de la Junta, a su racionio y escuchando a las partes propondrá una solución.”²¹ Dejando plasmado ya por primera vez en la Ley de la materia, esta prerrogativa y obligación para las partes integrantes de un juicio laboral, de tratar y esforzarse por culminar su controversia con la decisión de optar a través de este medio de la conciliación.

Y aunado a lo anterior, de acuerdo a lo establecido por la antes citada Ley Federal del Trabajo de 1931 en el propio artículo 512, fracción V, el cual establecía lo siguiente: “Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá fin al conflicto.”²² Dando con ello la posibilidad de que los particulares visualicen y puedan creer en que un procedimiento de menor tiempo y con beneficios muy similares, les arroja el mismo resultado que una sentencia la cual se alcanza tras mucho más tiempo, más desgaste para las partes y gasto corriente para el Estado.

²¹ Decreto por el que se expide la Ley Federal del Trabajo, 1931, México, pp. 110-111.

²² *Ibidem*, p. 111.

El primero de mayo de 1970 entró en vigor la Ley Federal del Trabajo vigente, estableciendo al respecto, en su artículo 753 que: “Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.”²³ De este modo se plasma y refuerza de manera más concreta y explícita lo señalado anteriormente por la Ley.

Por lo tanto, dicho convenio conciliatorio y de acuerdo a lo que menciona el Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación de la Universidad Católica Luis Amigó de Medellín, Colombia:

Hace tránsito a cosa juzgada, es decir que los acuerdos adelantados ante los respectivos conciliadores, aseguran que lo consignado en ellos no sea de nuevo objeto de debate a través de un proceso judicial o de otro mecanismo alternativo de solución de conflictos. De otra parte el acta de conciliación presta mérito ejecutivo, esto es, que cuando el acta de conciliación contenga una obligación clara, expresa y exigible, será de obligatorio cumplimiento para la parte que se imponga dicha obligación.²⁴

Así mismo, la Doctora en Derecho Marta Blanco Carrasco, expresa que: “a una acta de conciliación se le otorga la misma eficacia que una transacción, señalando que, son el efecto de cosa juzgada y ejecución forzosa.”²⁵ De ese modo, tenemos que los efectos jurídicos del convenio conciliatorio son: la obligación de las partes al cumplimiento de los acuerdos estipulados en dicho instrumento, que al momento de la ratificación del acuerdo trae aparejado la consecuencia de declarar la cosa juzgada, toda vez que dichos puntos controvertidos no podrán hacerse valer por la misma o distinta vía; el otorgamiento por parte de las autoridades jurisdiccionales de los recursos adecuados para poder exigir en tiempo y forma lo establecido en dicho convenio y de negarse el obligado, incurriría en incumplimiento pudiendo el juzgador decretar hacer uso de medidas más

²³ Decreto por el que se expide la Ley Federal del Trabajo, 1970, México, p. 88.

²⁴ Universidad Católica Luis Amigó, “¿Qué efectos legales tiene la conciliación?”, Colombia, <https://www.funlam.edu.co/modules/consultoriojuridico/item.php?itemid=57>.

²⁵ Blanco Carrasco, Marta, *Mediación y sistemas alternativos de resolución de conflictos: Una visión jurídica*, España, Editorial Reus, S.A., 2009, p. 59.

contendientes, que en caso extremo podrían ser la ejecución forzosa pasando por los medios de apremio.

Así, la Ley Federal del Trabajo otorga carácter de medios alternos de solución de conflictos a la Conciliación y con ella y a petición de la voluntad de las partes, se pueda llegar a un convenio, el cual establezca una solución y ponga fin a su controversia, y de esa manera, se estaría evitando el tránsito del mismo por el proceso ordinario ante dicho órgano jurisdiccional.

Por otro lado, tenemos que, la historia de México posee un amplio recorrido en apego a estos medios alternos de solución de conflictos, específicamente dentro de la materia laboral, como se menciona dentro de los párrafos que anteceden, sin embargo, la inclusión de estos mecanismos alternos al Poder Judicial de las Entidades Federativas se dio mucho tiempo después.

Sumado a lo anterior y de acuerdo a lo señalada por Wendolyne Nava González y Jorge Antonio Breceda Pérez: “en primer lugar en Quintana Roo en 1997, al momento que se hizo pública la Ley de Justicia Alternativa y en cumplimiento a ello se creó el primer Centro de Asistencia Jurídica en el País, organismo desconcentrado del Poder Judicial, siendo su principal finalidad la de que los particulares solucionaran sus conflictos de índole jurisdiccional de manera exclusiva a la iniciativa privada,”²⁶ posterior a ello, se vio a lo largo de la República que paulatinamente se fueron publicando leyes de esta índole, formándose a su vez los centros donde los particulares podían iniciar sus procedimientos a través de esta vía.

De lo anterior se advierte que, derivado de las funciones y propósitos con los que se busca se desarrollen y se desenvuelvan los medios alternos de solución de controversias, podemos definir, por así mencionarlo La Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz, aprobada por la Asamblea General de la

²⁶ Nava González, Wendolyne, & Breceda Pérez, Jorge Antonio, *Mecanismos alternativos de resolución de conflictos: un acceso a la justicia consagrado como derecho humano en la Constitución mexicana*. Cuestiones constitucionales, 2017, pp. 203-228.

Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999, en sus artículos primero y tercero, que es necesaria la existencia de una posibilidad de que: “las personas desarrollen aptitudes para el diálogo, comprensión, empatía, negociación, conciliación y el compromiso de buscar una solución pacífica para las controversias, son posturas, valores y estilos de vida necesarios para poder generar y gozar una verdadera Paz Social entre los involucrados.”²⁷

De tal manera, los medios alternos de solución de conflictos tienen como uno de sus principales fines el de poner fin a un problema suscitado entre personas con diferentes posturas, así como el de llegar a ese objetivo a través de un procedimiento que busque remediar, conservar, mantener o mejorar la relación que se tenía en un principio, ya que éstas a través del manifiesto de sus voluntades logran que se produzca un acercamiento en sus pretensiones, mientras que la solución obtenida por vía de una resolución emitida por un órgano jurisdiccional, se aplica estrictamente la ley, pero la solución en realidad no complace plenamente a las dos partes, en un escenario muy optimista, favorece sólo a una de ellas.

²⁷ Resolución 53/243 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, declaración y programa de acción sobre una cultura de paz, Estados Unidos de América, 1999, pp. 3-4.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO NORMATIVO DE LA CONCILIACIÓN

II.1 Marco normativo Internacional

A nivel Internacional podemos destacar que una norma de naturaleza laboral y con especial mención a los medios alternos de solución de controversias, específicamente a la Conciliación, que señale y establezca a esta herramienta es La Carta de la Organización de las Naciones Unidas, la cual se firma en fecha de 24 de octubre de 1945, por 53 países, siendo el Estado Mexicano uno de los 51 países fundadores de la misma, teniendo como uno de sus principales objetivos el de, según el portal de Naciones Unidas del país de Guatemala: “Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.”²⁸ Observando que desde mediados del siglo XX, diversas naciones consideraban la necesidad de crear un instrumento por el cual se obligara a los que comprometían a ratificar, a limitarse a cumplir y contemplar estas vías al momento de presentarse un conflicto entre naciones.

Dentro del Capítulo VI, en donde se sostiene y consagra el llamado arreglo pacífico de controversias, en el que se busca reconocer a los distintos medios alternos de solución de controversias como unas; herramientas importantes para la solución pacífica de controversias y conflictos; como instrumentos idóneos para sobrellevar los dilemas suscitados en ámbitos internacionales y nacionales, tal y como lo establece el artículo 33 del instrumento normativo internacional ya mencionado, que a la letra dice: “Las partes en una controversia cuya continuación

²⁸ Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, “Propósitos y objetivos de la ONU en el mundo”, Guatemala, Oficina de la Coordinación Residente, <https://cutt.ly/rnfXYks>

sea susceptible de poner en peligro el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional 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. El Consejo de Seguridad, si lo estimare necesario, instará a las partes a que arreglen sus controversias por dichos medios.”²⁹ Pretendiendo con ello, se subsanen las diferencias y aparte de solucionar el mismo, tratar de solidificar o restablecer la buena relación que se llegó a tener entre las partes que forman íntegramente del conflicto.

II.2 Marco normativo Constitucional

Dentro del ámbito Constitucional en nuestro país fue hasta el año 2008, cuando se comenzaría a mencionar sobre los medios alternativos de solución de controversias, ya que es una cuestión que ya en diversos países como Estados Unidos de Norteamérica, Argentina, etc., se inició a principio de los años sesenta debido a que la carga de trabajo rebasó la capacidad de los juzgados y, por otro lado, conforme la sociedad va avanzando se ve en la necesidad de evolucionar y adaptarse a nuevos entornos, los medios electrónicos, los avances científicos son algo que no descansan, y con ello acarrea nuevos dilemas, para ello el Derecho se ve en la necesidad de seguir modificando y transformándose conforme a lo que necesita la sociedad y en este caso, la ciudadanía pide medios por los cuales de una manera amigable y expedita se logre solucionar su conflicto.

Por lo cual, tenemos que el artículo 17 constitucional, es el inicio del estudio, análisis, implementación y regulación de los medios alternos de solución de conflictos, puesto que, al encontrarse dentro de lo regulado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Sistemas de Justicia, tanto en el ámbito Federal como Estatal, tenían la obligación de contemplar estos

²⁹ Carta de las Naciones Unidas, “Capítulo IV: Arreglo pacífico de controversias”, Estados Unidos de América, <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>

mecanismos alternos, ya sea en su Constitución Estatal o por medio de instrumentos normativos vigentes, que se han adaptados a dicho escenario.

El artículo 17 anteriormente mencionado, dentro de su quinto párrafo quedó de la siguiente manera tras la implementación y contemplación de estos medios alternos de resolución de conflictos: “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.”³⁰ Quedando consagrado esta alternativa y la obligación de las autoridades de contemplarla en todas las materias.

II.3 Marco normativo Nacional

El artículo 123 de la Constitución Política es el que da origen a que se implemente y se cree una norma, un instrumento normativo que regule la relaciones de trabajo entre trabajador y patrón, dando prioridad al individuo más vulnerable que es el trabajador. La Ley Federal del Trabajo, que es la Ley de la materia, contempla de manera muy clara la implementación de uno de estos medios alterativos de solución de controversias, como lo es la conciliación, para que a través de ella se pueda culminar un conflicto de esta índole, por así establecerlo dentro de su artículo 876 fracción III: “Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo,”³¹ en donde, dentro del mismo artículo se detalla cómo se llevará a cabo el procedimiento y se resalta la obligatoriedad que tiene el Órgano Jurisdiccional de propiciar se solucione dicho conflicto a través de esta vía, teniendo que, dentro de la etapa de demanda y excepciones, el Presidente exhortara a las partes de nueva cuenta a tratar de conciliar su

³⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, última reforma: 24 de diciembre de 2020.

³¹ Decreto por el que se expide la Ley Federal del Trabajo, 1970, México, p. 198.

problema, de no ser el caso proseguirá. Y de no llevar algún acuerdo, la parte actora ratificará su demanda y la parte demandada dará contestación en forma oral o escrita, donde opondrá sus excepciones y defensas, posteriormente podrán replicar y contra replicar, por último se cierra esta etapa y se cita a las partes para la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de prueba y de ese modo se estaría optando por no concluir dicho proceso a través del medio alterno de solución de controversias, la conciliación.

II.4 Marco normativo Local

En lo que respecta a nuestra Entidad, no fue sino hasta el año 2007 cuando se o publico mediante el Periódico Oficial del Estado, la Ley de Justicia Alternativa para el Estado de Baja California, derivado del cual y toda vez que se establece en los artículos transitorios del mismo que: “El Consejo de la Judicatura deberá establecer dentro de los Proyectos de Presupuesto de Egresos del Poder Judicial para los próximos ejercicios fiscales, las partidas presupuestales que permitan la integración y funcionamiento del Centro Estatal de Justicia Alternativa, acorde a lo previsto en el artículo primero transitorio.”³² Teniendo este ente, plena autonomía pero quedando sujeto a la Jurisdicción y supervisión del Poder Judicial, surgiendo esta, como una necesidad de la sociedad que busca solucionar sus conflictos de manera pacífica y satisfactoria, siendo posible lo anterior a través del diálogo asistido y con los servicios de diversos medios alternos de solución de controversias que consiste en la intervención de terceras personas pero está teniendo índole neutral con una visión amplia y con miras a dirimir la relación que se vio afectada. Si bien esta normatividad no regula la materia laboral, es una guía y una luz para el desarrollo de estos mecanismos.

³² Decreto por el que se expide la Ley de Justicia Alternativa para el Estado de Baja California, Publicado en el Periódico Oficial del Estado en fecha de 19 de octubre de 2007, <http://transparencia.pjbc.gob.mx/documentos/pdfs/leyes/LeyJusticiaAlternativa.pdf>

CAPITULO TERCERO

METODOLOGÍA EMPLEADA

El proyecto reúne las características, condiciones y técnicas operativas que aseguran el cumplimiento de sus metas y objetivos. Los datos de los asuntos que se ven beneficiados derivado de la conciliación, los cuales se ven como resultado positivo para al Estado y a las partes que integran el conflicto laboral, se pueden denominar como variables dependientes, ello derivado de lo mencionado por la escritora Naghi Namakforoosh Muhammad, que dice que: “la variable que el investigador desea explicar se considera como la variable dependiente,”³³ de esa manera tenemos que esos datos numéricos se puede medir evidentemente de manera cuantitativa ya que hablamos de datos que hablan de los asuntos que se culminan a través de ese método alternativo.

Así mismo, el tiempo normalmente empleado a lo largo del desahogo de los juicios hasta el momento en que se celebra un convenio conciliatorio, es, según la ya mencionada autora Namakforoosh Muhammad: “la variable que se espera que explique el cambio de la variable dependiente es referida como la variable independiente,”³⁴ por ello, es que es una variable independiente ya que de los datos necesarios materia de la presente investigación se buscará obtener los números de aquellos asuntos recaídos y atendidos por la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de Mexicali donde se ponga fin a la controversia a través de la vía de la conciliación y poder acceder a los beneficios. Se utilizará como método, la investigación documental pues la recolección y compilación de datos será por medio de la interpretación y el análisis de información situada en fuentes documentales, tales como por ejemplo, libros, artículos, fuentes hemerográficas, etc.

³³ Namakforoosh Muhammad, Naghi, *Metodología de la investigación*, 2ª ed., México, Editorial Limusa, 2005, p. 67.

³⁴ *Ídem*.

Así mismo se hará uso de las técnicas de entrevista y a la observación dentro del capítulo correspondiente donde predomina el carácter de investigación de campo, toda vez que en esa etapa la información requerida es de un órgano jurisdiccional al cual hay que trasladarnos y hacer su aplicación de manera presencial. Dicha información se extraerá de fuentes, portales, circulares, comunicados, etc., que se hagan de manera oficial por parte de las autoridades competentes en el área que nos ocupa, lo anterior dentro del año 2020, en la cual se hará uso de la técnica cualitativa para los datos que obtendremos de manera verbal por parte de las autoridades jurisdiccionales y abogados defensores y la técnica cuantitativa en cuanto a los datos que arrojaran los diversos medios que anteriormente se señalaron.

Por encontrarse parte de la información y los datos requeridos dentro de un órgano jurisdiccional, no se presenta algún inconveniente a pesar de la situación actual de la pandemia COVID 19, ya que de acuerdo a lo establecido por el Acuerdo General 8/2020, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, referente al esquema de trabajo y medidas de contingencia en los órganos jurisdiccionales por el fenómeno de salud pública derivado del virus COVID-19, el cual establece que: “El Acuerdo asumió la prestación del servicio público de impartición de justicia como una actividad esencial y, consecuentemente, mantuvo la operatividad de los órganos jurisdiccionales para la atención de casos urgentes, bajo un esquema estricto de distanciamiento social y trabajo a distancia como elementos centrales”³⁵.


Pero a pesar de ello, los pormenores y requisitos que solicitaban, debido a la administración que tuvieron que adecuar por protocolos de salud y prevención, así también como problemas de contagio que surgieron dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de Mexicali, se convirtió en algo tedioso y motivo de mucho tiempo perdido para los que intentábamos hacer uso de este

³⁵ Acuerdo General 8/2020, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo al esquema de trabajo y medidas de contingencia en los órganos jurisdiccionales por el fenómeno de salud pública derivado del virus COVID-19, México, 2020, p. 2.

Organismo, incluso en ocasiones se encontraban cerrados por varios días por los motivos ya expuestos sin emitir ni difundir un comunicado oficial de manera previa al respecto.

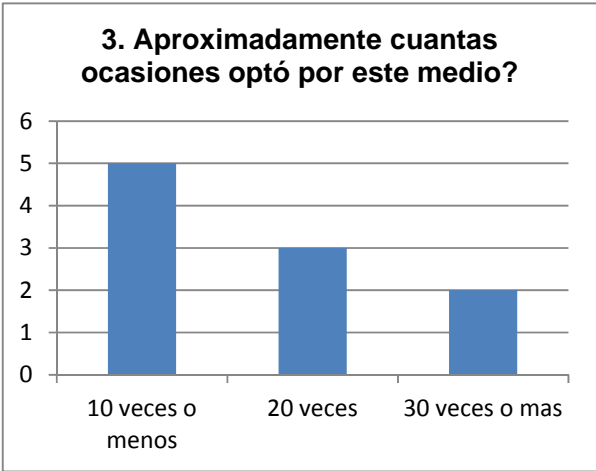
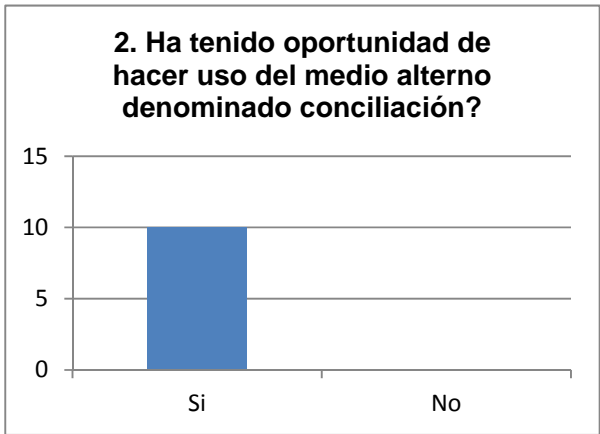
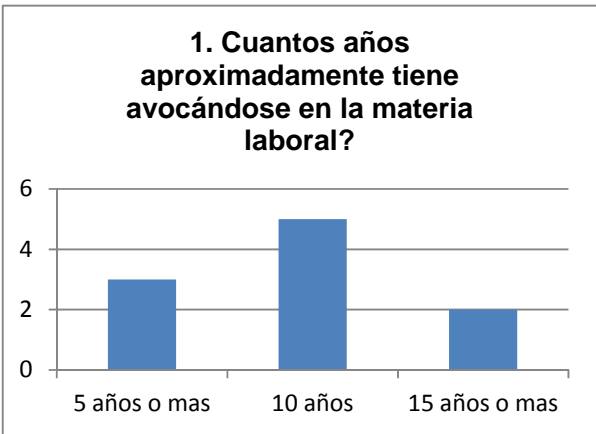
III.1 Trabajo de campo

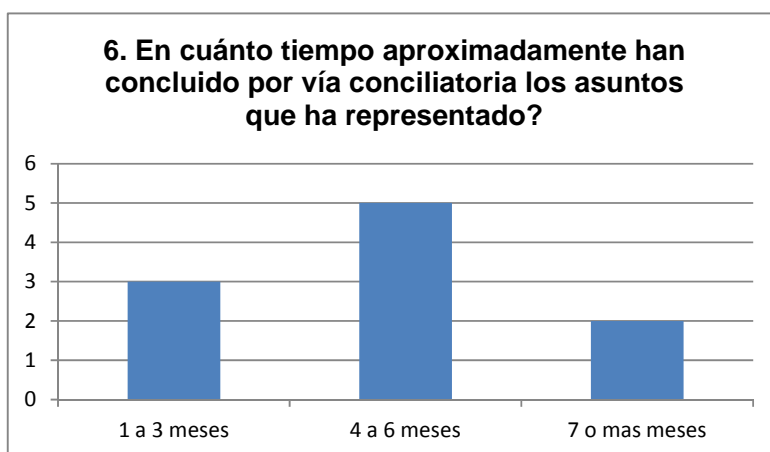
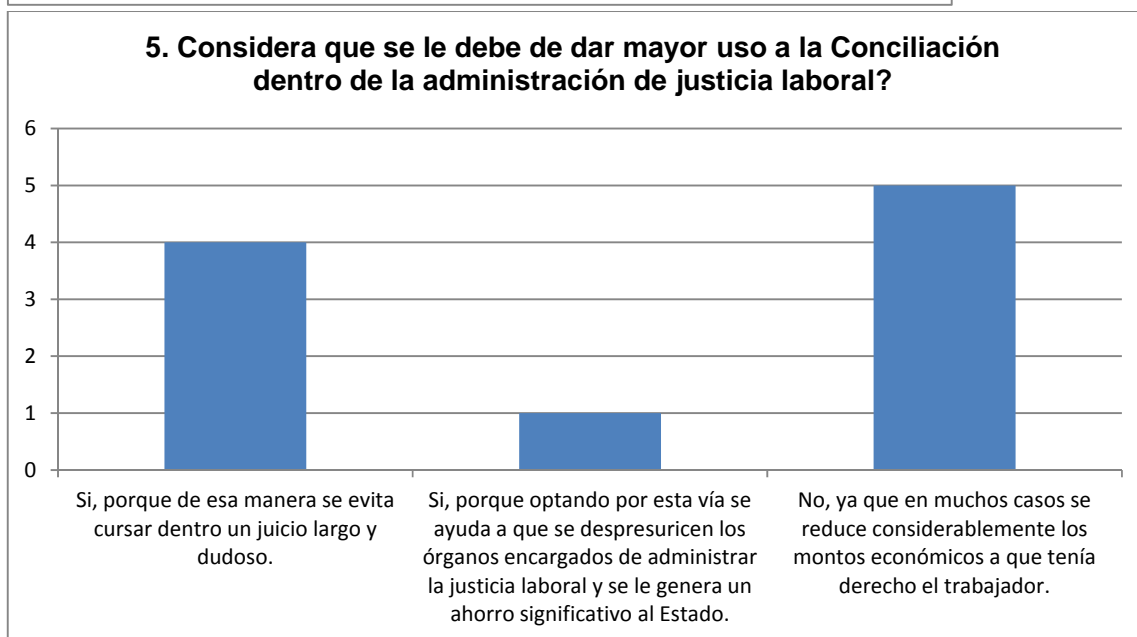
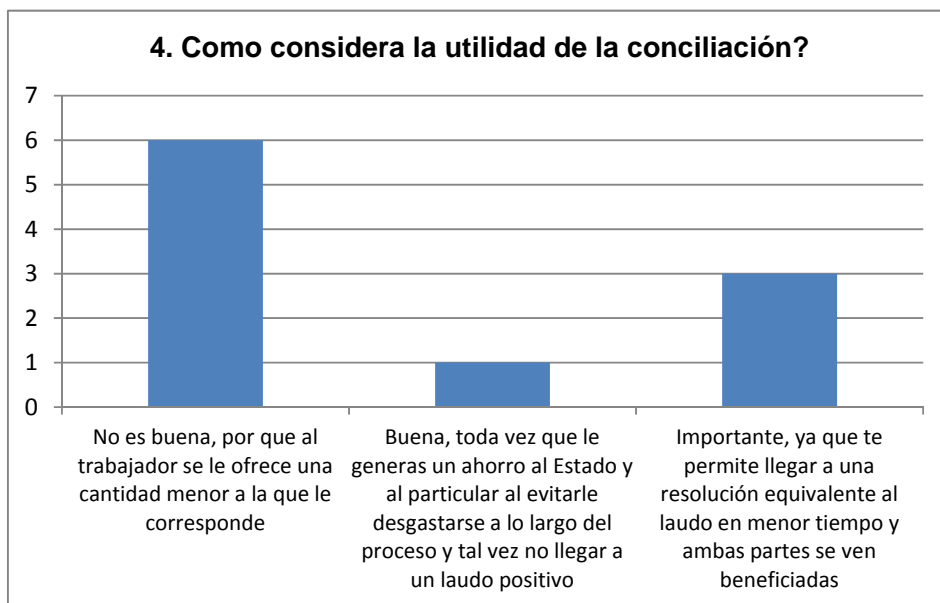
Tras una búsqueda de información y sonde respecto de los asuntos que se han logrado concluir a través de la vía de la conciliación, podemos observar como sigue y de acuerdo al portal oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, tenemos que el plazo de un año que va del 23 de noviembre del año 2019 al 23 de noviembre de 2020, se muestra lo especificado en la siguiente tabla:

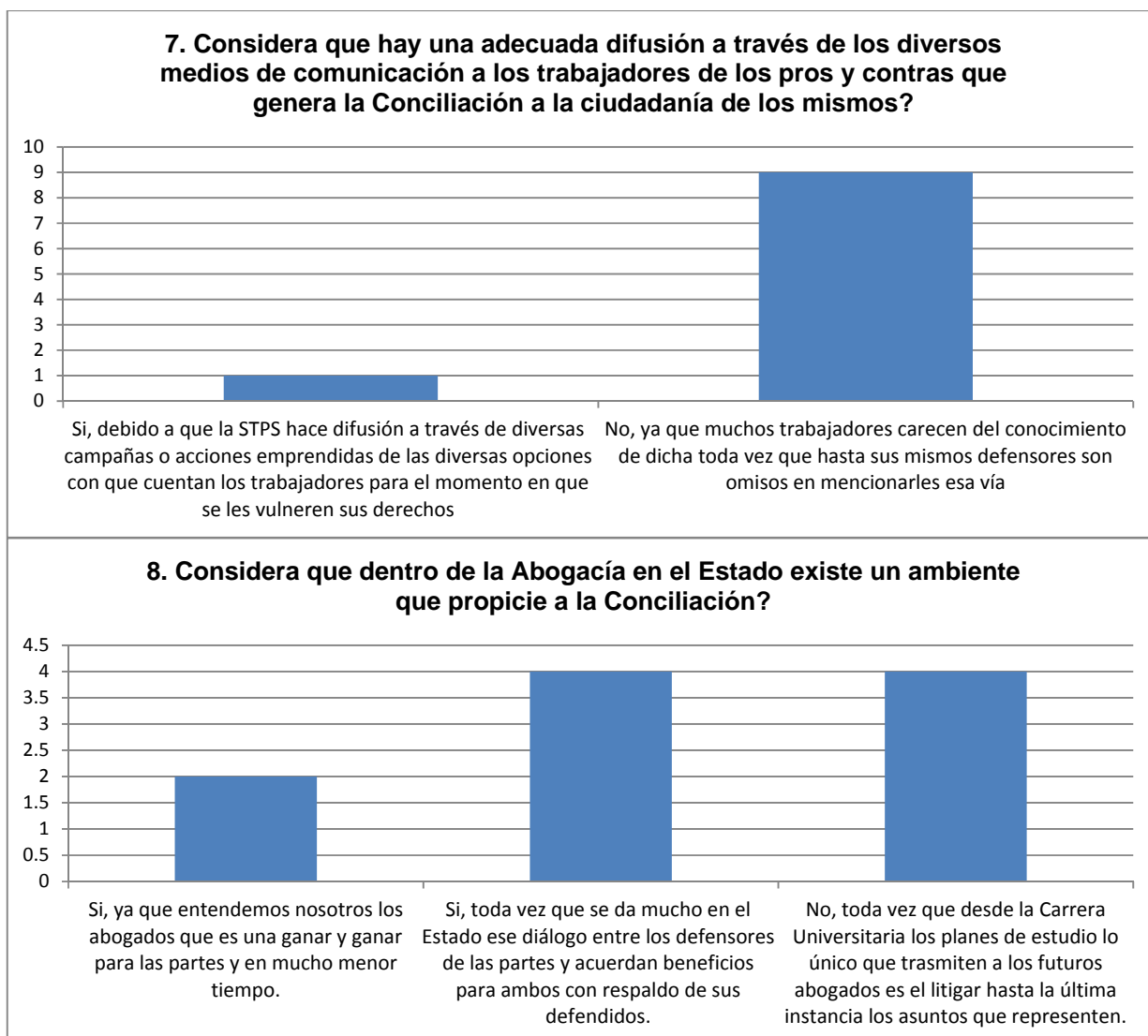
 STPS <small>SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</small> <small>GOBIERNO DE BAJA CALIFORNIA</small>					
JORNADAS CONCILIATORIAS					
PERIODO	DEL 23 DE NOVIEMBRE DE 2019 A LA FECHA				
MUNICIPIO	MEXICALI	ENSENADA	SAN QUINTÍN	TIJUANA	TOTAL ACUMULADO
CONVENIOS	37	17	8	118	180
DESESTIMIENTOS	17	0	3	53	73
CONVENIOS FUERA DE JUICIO	43	18	9	124	194
COMPARECENCIAS PARA REALIZAR DEPÓSITOS DE PAGOS PARCIALES Y TOTALES	66	52	14	130	262
COMPARECENCIAS PARA RECOGER VALORES	45	48	14	130	237
CITATORIOS GIRADOS	25	440	225	157	847
TOTAL	233	575	273	712	1,793 SERVICIOS

Así, podemos apreciar que en la ciudad de Mexicali fueron alrededor de 80 juicios los que se lograron culminar a través de esta vía, lo cual nos confirma lo que se ha venido planteando a lo largo de esta investigación, existe una problemática en cuanto a que los involucrados en un juicio laboral mayoritariamente no decidieron de tratar de conciliar su asunto, dejando una gran cantidad de carga laboral para los funcionarios que se desempeñan dentro de las juntas de conciliación y arbitraje en especial la de Mexicali, cayendo y contribuyendo a que éste se mantenga rebasada de sus capacidades y provocando que la impartición de justicia laboral no sea pronta ni expedita.

De igual manera se buscó consultar a 10 abogados litigantes encargados de procurar la defensa del trabajador o en casos del patrón, donde se les plantean diversas preguntas sobre la aplicación y práctica de esta herramienta de la conciliación. Lo anterior se plasma en la siguiente gráfica:







De los datos que nos arrojan las gráficas anteriores de elaboración propia podemos destacar que la opinión de los litigantes de esta materia se encuentra muy diversa, hay quienes ven como algo positivo y otros lo ven lejos de ser una herramienta que vea por los intereses del trabajador. La población de abogados no cabe duda que tiene una mentalidad y una idea sobre este método un poco vaga y por ello la generalizan como algo sin utilidad o algo por el cual no obtienes el fin esperado, pero, por ello y siguiendo los datos que dieron como resultado esta herramienta de investigación es que debe de haber mayor difusión por las autoridades competentes.

Conclusiones

A lo largo de estos capítulos, hemos analizado a la conciliación como un medio alternativo de solución de conflictos y al igual que a la importancia de sus ventajas y beneficios, por lo cual hemos arribado a las siguientes conclusiones. En primer lugar, tenemos que al momento que las partes que integran el conflicto toman la decisión de optar por el medio alternativo de solución de controversia llamado conciliación y dar por concluido un procedimiento laboral por dicha vía, produce que el conflicto se resuelva y se llegue a una conclusión en menor tiempo que el que se hubiera requerido si se procedía a llevar en sus totalidad todas las etapas que constituyen el procedimiento ordinario laboral.

En segundo lugar, podemos apreciar que sería muy significativo el ahorro económico que representa a las partes en conflicto al concluir el juicio en la etapa conciliatoria, dado que se evita el tránsito extenso y tardío que sería el juicio ordinario completo y por ende el desgaste físico y el gasto económico que genera el alto pago de honorarios a un defensor privado que se haga cargo del juicio durante todo ese lapso.

En tercer lugar, al optar por esta vía podemos observar que se busca reparar y hacer que perdure esa relación de trabajo que en un momento se vio afectada por esa controversia laboral, a través de la manifestación de las voluntades de cada uno y con el apoyo de un tercero que aporta en la facilidad de la comunicación y en el momento que juzgue conveniente propone una posible solución justa y equitativa, apegada a las pretensiones expresadas por ambos.

Por último y derivado de la investigación podemos ver que al concluir el procedimiento ordinario laboral en una de las primeras fases, como es la etapa de conciliación, se contribuye al desahogo y descongestión del cúmulo de trabajo excesivo por el cual se ven afectados miles de servidores públicos que se encuentran laborando dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, de igual manera, se aporta a la mejora de calidad con la que se desempeñan

estos, ya que con menor carga de trabajo y más tiempo de utilidad, podrán concentrarse con mayor efectividad y dedicarle un estudio adecuado a los asuntos complejos que se les planteen y así ayudar a su vez a la mala perspectiva que tiene la población del decadente y desconfiado sistema de justicia laboral, que tras muchos años se ha visto en malas condiciones y sin un verdadero cambio.

Propuestas

Una vez analizadas, estudiadas y comprendidas las diversas perspectivas del tema que nos ocupa el cual es *La importancia de la conciliación dentro de la junta local de conciliación y arbitraje, Mexicali*, podemos señalar a manera de propuestas para el mejoramiento o en su caso la solución de la problemática que atañe al presente trabajo de investigación, son a manera de mención mas no limitación, los siguientes puntos:

- En primer lugar:

Se necesitaría que en todos los planes educativos con los que se desarrollan las Instituciones encargadas de impartir la Educación Superior, contemplaran y/o le dieran mayor importancia a estas herramientas de los medios alternos de solución de controversias, que haya personal académico, debidamente certificado y capacitado en las diversas ramas que a su vez se despliegan de esta materia, para llevar a cabo la impartición de uno o varios cursos especializados y con ciertas características, con la finalidad de transmitirles y compartirles a los alumnos, la importancia, las ventajas, los beneficios y a su vez los escenarios negativos que se pudieran dar.

Lo anterior, se pondría en práctica con el objetivo de lograr sembrar en todo estudiante y recién egresado, la idea, el pensamiento, el conocimiento, etc. de procurar optar siempre por culminar los asuntos de los cuales son parte, por medio de esta vía la de los medios alternos, debido a los grandes resultados que permea, que van desde la relación de las partes en conflicto, la satisfacción para las partes de la resolución y hasta los ahorros para las partes y el Estado.

- En segundo lugar pero no menos importante:

Se buscaría hacer difusión y propaganda a estas herramientas al igual que a su importancia, las ventajas, y a los beneficios que ofrece, lo anterior, se buscaría a través de los diferentes medios de comunicación masiva que hoy en día se acostumbran, tratando y logrando llegue a cada persona en nuestro país.

De igual manera, que en las diversas fuentes de trabajo se haga obligatorio la impartición de cursos informáticos, así como asesoría legal al momento que se les presente un escenario donde sufran algún tipo de vulneración a sus derechos, esto con la finalidad de que el trabajador conozca plenamente la situación por la que suscita, así como sus opciones y los resultados positivos tanto negativos que generan cada uno de ellos al optar por determinada vía.

Tratando, con lo mencionado anteriormente, se conciba un pensamiento en el trabajador encaminado y enfocado a optar por la vía conciliatoria y a su vez, se les transmitan esos pensamientos por parte del trabajador a quien en su momento serán los encargados de llevar la defensa de sus casos dentro de las juntas de conciliación y arbitraje, para poder usar y aprovechar esta herramienta que nos proporciona la legislación en materia laboral, que a su vez, se consagra en nuestra Ley Superior de la Nación.

Con lo anterior, se espera que al momento que los trabajadores se vean involucrados en un tema donde sea necesario presentar demanda en el órgano encargado de impartir justicia laboral, ya vean el problema como algo distinto y no como algo interminable, pudiendo utilizar un medio por el cual su problema se termina en un tiempo bastante corto y obteniendo beneficios, además consientes los trabajadores que al emplear esa medida, aportan al desahogo y despresurización de las juntas de conciliación y arbitraje, ayudando y aportando a la buena administración de la justicia laboral.

Fuentes consultadas

Bibliográficas

- A. TAN, Joyce, *Guía de la OMPI sobre los métodos alternativos de solución de controversias (ADR) para las oficinas de propiedad intelectual y los tribunales judiciales*, Korean intellectual property office, Singapur, 2018.
- BLANCO CARRASCO, Marta, *Mediación y sistemas alternativos de resolución de conflictos: Una visión jurídica*, España, Editorial Reus, S.A., 2009.
- BOQUÉ TORREMORELL, María Carme, *Cultura de mediación y cambio social*, Editorial Gedisa, España, 2003.
- BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, 15va ed., México, Editorial Porrúa, 2002.
- CONFUSIO, *Analectas*, Editorial edad, España, 2006.
- GORJÓN GÓMEZ, Francisco Javier y STEELE GARZA, José Guadalupe, *Medios alternativos de solución de conflictos*, México, Oxford University, 2012.
- MÁRQUEZ ALGARA, Ma. Guadalupe y DE VILLA CORTES, José Carlos, *Derechos humanos en la Constitución. Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana, tomo II, "Medios alternos de solución de conflictos"*, México, fundación Konrad Adenauer, 2013.
- NAMAKFOROOSH MUHAMMAD, Naghi, *Metodología de la investigación*, 2ª ed., México, Editorial Limusa, 2005.
- NAVA GONZÁLEZ, Wendolyne, & Breceda Pérez, Jorge Antonio, *Mecanismos alternativos de resolución de conflictos: un acceso a la justicia consagrado como derecho humano en la Constitución mexicana*. Cuestiones constitucionales, 2017.
- OVALLE FAVELA, José, *Derecho procesal civil*, 10ma ed., México, Editorial Oxford, 2013.

PINA VARA, Rafael de, *Diccionario de derecho*, 33ra ed., México, Editorial Porrúa, 2010.

PINA VARA, Rafael de, *Diccionario de derecho*, 34ra ed., México, Editorial Porrúa, 2010.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 6ª. ed., México, Porrúa, 1981.

TSÉ, Lao, *Tao te Ching*, Editorial edad, España, 2006.

Hemerográficas

FERNÁNDEZ CUEVAS, María Patricia, “Los mecanismos de solución de conflictos: una visión alternativa en la impartición de justicia”, *boletín científico de la Escuela Superior de Actopan*”, México, 2017, vol. 4, núm. 8.

JIMÉNEZ LÓPEZ, Manuel, “La lenta impartición de la justicia laboral en México”, *Scientific International Journal*, Pakistán, 2017, vol. 14, núm. 1.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, “La justicia laboral, retos y reflexiones”, *revista Alegatos*, México, 2012, núm. 82.

Normativas

Acuerdo General 8/2020, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo al esquema de trabajo y medidas de contingencia en los órganos jurisdiccionales por el fenómeno de salud pública derivado del virus COVID-19, México, 2020.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, última reforma: 24 de diciembre de 2020.

Decreto por el que se expide la Ley de Justicia Alternativa para el Estado de Baja California, Publicado en el Periódico Oficial del Estado en fecha de 19 de octubre de 2007, <https://cutt.ly/VnfBuOg>

Decreto por el que se expide la Ley Federal del Trabajo, 1931, México.

Decreto por el que se expide la Ley Federal del Trabajo, 1970, México.

Resolución 53/243 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, declaración y programa de acción sobre una cultura de paz, Estados Unidos de América, 1999.

Informáticas

Carta de las Naciones Unidas, “Capítulo IV: Arreglo pacífico de controversias”, Estados Unidos de América, <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>

Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 2da ed., 2021, <https://dle.rae.es>

Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, “Propósitos y objetivos de la ONU en el mundo”, Guatemala, Oficina de la Coordinación Residente, <https://cutt.ly/rnfXYks>

Universidad Católica Luis Amigo, “¿Qué efectos legales tiene la conciliación?”, Colombia, <https://cutt.ly/QnfBdzd>

Anexos



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CAMPUS MEXICALI

Nombre: Jaziel Elizalde Fecha: 27 04 21

Edad: 25

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) 10 años. C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alterno denominado Conciliación?

- A) Si. B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) 10 veces o menos. B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

- A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.
- B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.
- C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

- A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.
- B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.
- C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) 1 a 3 meses. B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

- A) Si, debido a que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.
- B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

- A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.
- B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.
- C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que transmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que representen.



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CAMPUS MEXICALI

Nombre: Jesus Salvador Gonzalez Torres Fecha: 27 abril de 2021

Edad: 24

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) 10 años. C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alterno denominado Conciliación?

- A) Si. B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) 10 veces o menos. B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

- A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.
- B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.
- C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

- A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.
- B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.
- C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) 1 a 3 meses. B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

- A) Si, debido a que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.
- B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

- A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.
- B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.
- C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que transmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que representen.



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CAMPUS MEXICALI

Nombre: Juan Samuel Ledesma Carranza Fecha: 27/04/21

Edad: 24

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) 10 años. C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alterno denominado Conciliación?

- A) Si. B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) 10 veces o menos. B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

- A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.
- B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.
- C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

- A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.
- B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.
- C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) 1 a 3 meses. B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

- A) Si, debido a que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.
- B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

- A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.
- B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.
- C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que trasmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CAMPUS MEXICALI

Nombre: José Antonio López Fecha: 28/4/21

Edad: 30

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) 10 años. C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alternativo denominado Conciliación?

- A) Sí. B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) 10 veces o menos. B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

- A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.
- B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.
- C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

- A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.
- B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.
- C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) 1 a 3 meses. B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

- A) Si, debido a que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.
- B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

- A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.
- B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.
- C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que transmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que representen.



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CAMPUS MEXICALI

Nombre: Fernando Barceñas Fecha: 28 Abril

Edad: 34

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) 10 años. C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alterno denominado Conciliación?

- A) Si. B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) 10 veces o menos. B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

- A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.
- B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.
- C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

- A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.
- B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.
- C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) 1 a 3 meses. B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

- A) Si, debido a que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.
- B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

- A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.
- B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.
- C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que transmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que representen.



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CAMPUS MEXICALI

Nombre: Ruth Arredondo Fecha: 28 de Abril

Edad: 28 años

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) 10 años. C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alterno denominado Conciliación?

- A) Si. B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) 10 veces o menos. B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

- A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.
- B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.
- C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

- A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.
- B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.
- C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) 1 a 3 meses. B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

- A) Si, debido a que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.
- B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

- A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.
- B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.
- C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que transmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que representen.



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CAMPUS MEXICALI

Nombre: Luciano Lara Lopez Fecha: 28/11/21

Edad: 31

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) ~~10 años.~~ C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alterno denominado Conciliación?

- ~~A) Si.~~ B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) ~~10 veces o menos.~~ B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

- ~~A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.~~
B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.
C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

- ~~A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.~~
B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.
C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) ~~1 a 3 meses.~~ B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

- A) Si, debido a que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.
~~B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.~~

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

- A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.
~~B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.~~
C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que transmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que representen.



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CAMPUS MEXICALI

Nombre: Rodrigo Mejorada Monchaca Fecha: 27 Abril 21

Edad: 38

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) 10 años. C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alterno denominado Conciliación?

- A) Si. B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) 10 veces o menos. B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

- A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.
- B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.
- C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

- A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.
- B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.
- C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) 1 a 3 meses. B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

- A) Si, debido a que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.
- B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

- A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.
- B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.
- C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que transmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que representen.



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CÁMPUS MEXICALI

Nombre: Ricardo Yakun Ostos Fecha: 27 de Julio 21

Edad: 26

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) 10 años. C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alterno denominado Conciliación?

- A) Si. B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) 10 veces o menos. B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.

B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.

C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.

B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.

C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) 1 a 3 meses. B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

A) Si, debido a que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.

B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.

B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.

C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que transmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que representen.



ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO/CAMPUS MEXICALI

Nombre: JESUS VALCANELA OSTOJ Fecha: 29 abril

Edad: 29

1.- ¿Cuántos años aproximadamente tiene avocándose en la materia laboral?

- A) 5 años o menos. B) 10 años. C) 15 años o más.

2.- ¿Ha tenido oportunidad de hacer uso del medio alterno denominado Conciliación?

- A) Si. B) No.

3.- ¿Aproximadamente en cuantas ocasiones opto por este medio?

- A) 10 veces o menos. B) 20 veces. C) 30 veces o más.

4.- ¿Cómo considera la utilidad de la Conciliación?

A) No es buena, porque al trabajador se le ofrece una cantidad menor a la que le corresponde.

B) Buena, toda vez que le generas un ahorro al Estado y al particular al evitarle desgastarse a lo largo del proceso y tal vez no llegar a un laudo positivo.

C) Importante, ya que te permite llegar a una resolución equivalente al laudo en menor tiempo y ambas partes se ven beneficiadas.

5.- ¿Considera que se le debe de dar mayor uso a la Conciliación dentro de la administración de justicia laboral?

A) Si, porque de esa manera se evita cursar dentro un juicio largo y dudoso.

B) Si, porque optando por esta vía se ayuda a que se despresuricen los órganos encargados de administrar la justicia laboral, generándole un ahorro al Estado.

C) No, ya que en muchos casos se reduce considerablemente los montos económicos a que tenía derecho el trabajador.

6.- ¿En cuánto tiempo aproximadamente han concluido por vía conciliatoria los asuntos que ha representado?

- A) 1 a 3 meses. B) 4 a 6 meses. C) 7 meses o más.

7.- ¿Considera que hay una adecuada difusión a través de los diversos medios de comunicación a los trabajadores de los pros y contras que genera la Conciliación a la ciudadanía de los mismos?

A) Si, debido a que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado hace difusión a través de diversas campañas o acciones emprendidas de las diversas opciones con que cuentan los trabajadores para el momento en que se les vulneren sus derechos.

B) No, ya que muchos trabajadores carecen del conocimiento de dicha toda vez que hasta sus mismos defensores son omisos en mencionarles esa vía.

8.- ¿Considera que dentro de la Abogacía en el Estado existe un ambiente que propicie a la Conciliación?

A) Si, ya que entendemos nosotros los abogados que es una ganar y ganar para las partes y en mucho menor tiempo.

B) Si, toda vez que se da mucho en el Estado ese dialogo entre los defensores de las partes y acuerdan beneficios para ambos con respaldo de sus defendidos.

C) No, toda vez que desde la Carrera Universitaria los planes de estudio lo único que transmiten a los futuros abogados es el litigar hasta la última instancia los asuntos que representen.