



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

ARTÍCULO ESPECIALIZADO

**“IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS
CONCILIADORES EN ETAPA PREJUDICIAL LABORAL”**

**Para obtener el Título de Licenciado en Medios Alternos de
Solución de Conflictos**

Presenta el Pasante

GUILLERMO HURTADO ACOSTA

ASESOR

DR. EN D. NAZARIO TOLA REYES

REVISORES

**DR. EN D. RUBÉN CÁRDENAS RÍOS DR. EN D. EDGAR HUMBERTO CRUZ
MARTÍNEZ**

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO

NOVIEMBRE 2023

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
SECCIÓN PRIMERA	6
PERSPECTIVA HISTORICA DE LOS MASC DENTRO DE LOS PROCESOS DE PREMEDIACIÓN LABORAL	6
1.1. Antecedentes de los Medios Alternos de Solución de Conflictos en ámbito laboral en México	6
1.2. Evolución de los Medios Alternos De Solución de Conflictos en materia laboral en el gobierno federal	6
1.3. Antecedentes de los Medios Alternos de Solución de Conflictos en el Estado de México. 7	7
1.4. Antecedentes del Centro Estatal de Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa del Poder Judicial del Estado de México.	9
1.5. Creación de la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos.	9
1.6. Descripción del mercado laboral para los egresados de la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos	10
1.7. Antecedentes de las competencias profesionales de los Licenciado en Medios Alternos de Solución de Conflictos	11
SECCIÓN SEGUNDA	12
PERSPECTIVA CONCEPTUAL DE LOS MASC DENTRO DE LOS PROCESOS DE PREMEDIACIÓN LABORAL	12
2.1. Concepto de los Medios Alternos de Solución de Conflictos	12
2.2. Concepto de Mediación	13
2.3. Concepto de Conciliación	13
2.4. Concepto de Arbitraje	14
2.5. Concepto de Negociación	14
2.6. Concepto de Justicia Laboral	16
2.7. Concepto de Centro Estatal de Conciliación Laboral	16
2.8. Trascendencia de las competencias profesionales de un licenciado en medios alternos de solución de conflictos.	17
2.9. Importancia social del perfil profesional del Licenciado en Derecho	18
SECCIÓN TERCERA	19
ENFOQUE JURÍDICO EN LOS PROCEDIMIENTOS PREJUDICIAES LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS MASC	19
3.1. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	19

3.2. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos	19
3.3. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	20
3.4. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en la Ley Federal del Trabajo	21
3.5. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en la Ley de mediación, conciliación y promoción de la paz social en el Estado de México	21
3.6. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en el Reglamento del Centro de Conciliación laboral del Estado de México	22
SECCIÓN CUARTA	23
PROSPECTIVA DE LOS MASC EN LAS ETAPAS PREJUDICIALES DE ÁMBITO LABORAL	23
4.1. Importancia de los conocimientos especializados en la conciliación prejudicial de ámbito laboral	23
4.2. Ventajas de las soluciones pacíficas entre trabajadores y empleadores en la conciliación prejudicial	24
4.3. Fortalezas derivadas de la conciliación prejudicial en la actualidad	25
4.4. Posibles beneficios en la conciliación prejudicial al contar con licenciados en medios alternos de solución de conflictos.....	26
4.5. Necesidad de que el trabajador despedido, conozca de manera precisa sus derechos laborales que se integran en su liquidación.	27
4.6. Conocimiento, comprensión y aplicación de los principios de los Medios Alternos de Solución de Conflictos en beneficio de la etapa prejudicial laboral.	28
CONCLUSIONES	29
PROPUESTA	30
Fuentes.....	32

INTRODUCCIÓN

Los mecanismos alternos de solución de conflictos a lo largo de la historia han estado presentes, aunque en su momento esta justicia se deba sin tener un marco legal establecido en la constitución, a base de implementación, templanza, experimentación y aceptación, han sido reconocidos, para ello es importante conocer parte de su desarrollo histórico y así poder entender en qué momento aparecieron en la justicia laboral, enfocados en la etapa de conciliación prejudicial. A lo largo de la historia, han existido momentos particulares en los cuales existe un enfoque de su comienzo en la sociedad mexicana.

Es importante mencionar que dentro de estos medios, surgen diversos mecanismos como lo son la mediación, conciliación, negociación, arbitraje y justicia restaurativa, tomando en cuenta que cada uno de estos mecanismos tienen su esencia y razón de existir, dentro de estos mecanismos surgen los mediadores, conciliadores, facilitadores, negociadores o bien, llamados terceros imparciales, encargados de conducir a las personas que deseen participar en estos procedimientos, a fin de poder llegar a una solución de su conflicto, sin necesidad de acudir a un juzgado.

Además, este trabajo de investigación cuenta con un marco jurídico que sustenta cada uno de los medios alternos de solución de conflictos que están en la ley, haciendo énfasis en la conciliación prejudicial, la cual surge en el nuevo modelo de justicia laboral en 2019, como una instancia previa al juicio, procurando el equilibrio entre los trabajadores y empleadores, con la intención primordial de llegar a un convenio que se encuentre dentro del marco legal.

Es importante aludir que este trabajo cuenta con una visión prospectiva de lo significativo que puede ser contar con profesionales de calidad en cada uno de estos procesos, específicamente en la conciliación prejudicial, para aquellos empleados y empleadores que desconocen de sus derechos y obligaciones, que además se encuentran vulnerables para dar solución de manera equilibrada, rápida y que no genere más desgaste físico, psicológico, económico, entre otros.

Esta investigación queda como una contribución a los medios alternos de solución de controversias, con énfasis en la conciliación prejudicial.

SECCIÓN PRIMERA

PERSPECTIVA HISTORICA DE LOS MASC DENTRO DE LOS PROCESOS DE CONCILIACIÓN LABORAL

1.1. Antecedentes de los Medios Alternos de Solución de Conflictos en ámbito laboral en México

Desde el inicio de la justicia laboral en México, se ha buscado un modelo rápido y eficaz que pueda satisfacer las necesidades que enfrentan los conflictos obrero-patronales, es por ello que, con la finalidad de alcanzar dicho objetivo, se incluyó la conciliación y el arbitraje para su método de aplicación. Partiendo de lo anterior, surgieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos jurisdiccionales para impartir justicia.

“En México, desde hace mucho tiempo en diversos procesos judiciales se encuentra regulada la audiencia de conciliación como una etapa dentro de un juicio, en la cual se busca que las partes lleguen a una solución conjunta que ponga fin al mismo”.

(Alarga & Cortés, 2013)

México es un promotor de estos medios alternos, pese a que su desarrollo de estos medios no ha alcanzado el nivel de eficacia que se espera, parte de las actuaciones han traído beneficios trascendentes y alentadores para las personas en controversia.

Con esto nos podemos dar cuenta que en México se ha buscado la manera de dar solución a los conflictos de tipo laboral por medio de los Medios Alternos de Solución de Conflictos, sin embargo, aunque se han resuelto diversos conflictos de esta índole, la realidad es que no han contado con la trascendencia necesaria para su eficacia, tomando en cuenta que los encargados de llevar estos procesos, en su mayoría son licenciados en derecho, los cuales durante su formación fueron preparados para el litigio y no por licenciados en medios alternos de solución de conflictos quienes han sido preparados para el dialogo.

1.2. Evolución de los Medios Alternos De Solución de Conflictos en materia laboral en el gobierno federal

La evolución de los Medios alternos de solución de conflictos en materia laboral, tomo auge en el año 1927, con la creación de la junta federal de conciliación y arbitraje, surgiendo con el fin poder impartir justicia, promover la paz social y armonía en este tipo de controversias.

“La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas”. (Castañeda, Gómez, & Cruz., 2020)

El 24 de febrero del 2017 se llevo a cabo una reforma constitucional importante, la cual consistió en trasladar la justicia laboral de las juntas de conciliación y arbitraje, dependientes del poder ejecutivo; a los centros de conciliación laboral dependientes del poder judicial. La finalidad de dicha reforma, es la búsqueda de solución a sus conflictos de índole laboral a través de una conciliación prejudicial, siendo el caso que no se llegue a un acuerdo, poder continuar con el procedimiento en los tribunales de justicia.

La Constitución reformada establece en la fracción XX del artículo 123 constitucional apartado A, que: “Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas”. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022)

Una vez mencionados los antecedentes, podemos decir que estos cambios han traído consigo un gran avance en la conciliación y el arbitraje como métodos de solución de controversias en materia laboral, sin embargo, un requisito para el personal encargado de llevar la etapa conciliatoria en las Juntas, era exclusivamente tener título en derecho, tomando en cuenta que su preparación es enfocada a la defensa de su cliente, es por ello que en este momento al contar con licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, deberían estar incluidos para llevar a cabo la etapa de conciliación prejudicial, interpretando que ellos son especialistas en la conciliación.

1.3. Antecedentes de los Medios Alternos de Solución de Conflictos en el Estado de México.

Del 2000 al 2008 la mayoría de los estados de la república mexicana comenzaron a expedir sus propias leyes alternativas y al mismo tiempo, creando espacios para el uso de los Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos. En el 2008 se reformo el artículo 17 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la finalidad de elevar la importancia del uso de los Medios Alternos de Solución de Conflictos, pasando a ser estos un derecho humano fundamental, por estar estipulado en la constitución.

El Estado de México no se quedó atrás y en el año 2010 fue publicada en la Gaceta de Gobierno la Ley de Mediación, Conciliación y promoción de la paz social para el Estado de México, surgiendo con el fin de fomentar la cultura de paz y restauración de relaciones interpersonales y sociales, en la ciudadanía mexiquense, además también surgió el Centro de Mediación, Conciliación y de Justicia Restaurativa del Poder Judicial del Estado.

En su artículo 3 menciona que “Todos los habitantes del Estado de México tienen derecho de recurrir al diálogo, negociación, mediación, conciliación y justicia restaurativa para la solución de sus conflictos” (Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, 2010)

En materia laboral, el 16 de diciembre del 2019 fue publicada en Gaceta de Gobierno, la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, surgiendo con el fin de prestar un servicio público y gratuito de conciliación laboral para la resolución de controversias entre trabajadores y patrones, siendo esta una instancia previa al juicio ante los tribunales laborales, procurando llevar a cabo principios de imparcialidad. Cabe mencionar que, con la aprobación de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En su Artículo 3 hace saber lo siguiente, “El Centro de Conciliación tiene por objeto ofrecer y prestar el servicio público de conciliación laboral para la solución de los asuntos de competencia local, en una instancia previa al juicio ante los tribunales laborales, procurando el equilibrio entre los trabajadores y patrones”. (Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, 2019)

Si bien es cierto que, a lo largo del progreso de estos mecanismos en el Estado de México, ha traído grandes beneficios para la sociedad mexiquense, la realidad es que aún no se termina por dar lugar y reconocimiento a los licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, siendo estos profesionales para la resolución de controversias a través del dialogo, es por ello, que se necesita formen parte de procedimiento para llevar a cabo la conciliación prejudicial.

1.4. Antecedentes del Centro Estatal de Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa del Poder Judicial del Estado de México.

El ser humano este ligado al conflicto en el transcurso de su vida, es normal no tener las mismas ideas que los demás, en ocasiones podemos resolver las controversias o diversos puntos de vista entre nosotros mismos, sin embargo, a veces es necesario acudir a la intervención de un tercero externo y debidamente capacitado en mecanismos alternos a la solución de controversias quien nos encamine a la solución del conflicto, de la mejor manera posible.

“El 1 de enero de 2011 entró en vigor la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, cuyo alto objetivo en consonancia con el mandato constitucional, es fomentar la cultura de la paz y la restauración de las relaciones interpersonales y sociales a través de los métodos alternos de prevención y solución de conflictos”. (Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, 2022)

Contar hoy en día con una ley y un centro encaminado específicamente a la resolución de controversias específicamente a la ciudadanía del Estado de México, va más allá de conocerlos, su importancia no radica en que sea algo novedoso, más bien, en hacer diferencia en la forma que eran aplicados con anterioridad. Para que se pueda cumplir cada una de las atribuciones que forman parte de esta ley, es necesario contar con profesionales en la materia, hoy en día hay Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, los cuales se han preparado con principios apegados a la equidad, imparcialidad, respeto, tolerancia, además, la capacidad para influir en la comunicación asertiva y diversas técnicas aplicables dentro de un proceso encaminado a la resolución de controversias.

1.5. Creación de la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos.

Tomando en cuenta que los métodos tradicionales para solucionar conflictos, son aquellos marcados por la ley, los cuales implican mayor durabilidad del proceso, mayores costos, desgaste emocional, la toma de soluciones de manera parcial e inconformidad de las personas que forman parte del proceso en la resolución a su controversia, quienes además suelen no tener conocimiento del proceso y lo dejan en manos de su defensor, con la incertidumbre de saber si la solución a su conflicto ira encaminada a lo que ellos creían conveniente. Es por

ello que, en el año 2015, la Universidad Autónoma del Estado de México lanzo la licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos, con el siguiente objetivo:

“El objetivo de la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos ofrecida por la Universidad Autónoma del Estado de México es formar mediadores, conciliadores y facilitadores con espíritu ético, empatía, bondad, concordia, paz, alteridad y solidaridad, que apliquen los conocimientos teóricos, prácticos y metodológicos, desde una visión humanística”. (Plan de Estudios de la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos, 2015)

Con base a lo anterior, nos podemos dar una idea de lo funcional que resultaría contar con Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos dentro de procedimientos de índole laboral, como en su caso corresponde a la conciliación prejudicial, su formación está encaminada a la aplicación de herramientas, técnicas y habilidades del proceso específico, para que los intervinientes encuentren soluciones, reconociendo las limitaciones jurídicas y humanas en determinado conflicto, asimismo con el fin de prevenir conflictos futuros, ayudándose de una cultura de paz y dialogo para mejor entendimiento.

1.6. Descripción del mercado laboral para los egresados de la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos

El hecho de ser una persona que cuente con la habilidad de solucionar controversias de manera ágil, eficaz y menos costosa, convierte a un profesionista útil para diversas instituciones que buscan dirimir conflictos específicos en los cuales pueden intervenir Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, los cuales, con sus diversas habilidades, evitarían que estos conflictos pasen a instancias jurisdiccionales, las cuales ya cuentan con una sobrecarga de trabajo.

“Un Licenciado en Medios Alternos de Solución de conflictos puede trabajar en el Poder Ejecutivo, Dirección de Prevención y Readaptación Social, Secretaría del Trabajo, Procuraduría General de Justicia, Procuraduría del Colono, Sistema Integral de la Familia, Secretaría de Seguridad Ciudadana, Tribunal Contencioso Administrativo, Comisiones de Derechos Humanos, instituciones educativas, así como en organismos nacionales e internacionales privados”. (Licenciatura en Medios Alternos de Solucion de Confclctos, 2015)

Con la evolución de estos mecanismos, los espacios cada vez son más extensos para desempeñar esta gran labor, mismos lugares donde se deben ver los resultados satisfactorios en la solución de controversias, con ello tener más auge y eficacia.

Una vez mencionado el mercado laboral donde se puede desempeñar un Licenciado en Medios Alternos de Solución de conflictos, se considera que tanto la formación y alcances legales, le permiten participar directamente en una etapa de conciliación prejudicial, es por ello que se necesitan llenar estos espacios con perfiles acordes, trayendo consigo prontitud en los convenios, generación de gastos menores y algo muy importante, la satisfacción y tranquilidad de las personas participes en algún proceso de esta índole al saber que cuenta con un profesional apegado a la imparcialidad.

1.7. Antecedentes de las competencias profesionales de los Licenciado en Medios Alternos de Solución de Conflictos

Con anterioridad, no se contaba con licenciados en medios alternos de solución de controversias, por tal motivo, los encargados de llevar estos procedimientos alternos, eran los abogados, trabajadores sociales, psicólogos e incluso egresados de otras licenciaturas de las ciencias sociales, sin embargo, es necesario mencionar que no cuentan con la formación, habilidades, conocimientos y técnicas necesarias para comenzar a sacar provecho de lo valioso de este nuevo modelo de justicia. Dentro de las habilidades profesionales de un licenciado en medios alternos de solución de conflictos, se encuentran las siguientes:

“Escuchar activamente; Conducir eficientemente el proceso de Mediación; Analizar, identificar y aislar conflictos; Comunicarse efectivamente; Preguntar, crear confianza y afinidad; Evaluar intereses, valores y necesidades; Negociar y establecer metas; Permanecer neutral; Desactivar estados emocionales extremos; Apreciar y entender la diferencia en el equilibrio de poder; Interrumpir un estancamiento en las negociaciones; Respetar los parámetros de ética profesional; Identificar asuntos que no son negociables; Redactar acuerdos”. (Arboleda, Garcés, & Murillo, 2017).

Con base a lo anterior, la importancia de que un Licenciado en Medios Alternos de Solución de Conflictos, sea quien realice una conciliación prejudicial en el nuevo modelo de justicia laboral. El hecho de ser la persona encargada de llevar a cabo un proceso en el cual estén involucrados los Medios Alternos de Solución de Conflictos, implica contar con perfil determinado, además tener habilidades para organizar y desarrollar las etapas del proceso

alternativo a la resolución de controversias, estas habilidades deben ser funcionales para poder encaminar a las personas que se encuentran en conflicto, a llegar a la solución más rápida, eficaz y satisfactoria en cada uno.

SECCIÓN SEGUNDA

PERSPECTIVA CONCEPTUAL DE LOS MASC DENTRO DE LOS PROCESOS DE PREMEDIACIÓN LABORAL

2.1. Concepto de los Medios Alternos de Solución de Conflictos.

Los Medios Alternos de Solución de Conflictos son aquellos procedimientos cuya intención es resolver conflictos fuera del ámbito judicial, cabe mencionar que su finalidad no es reemplazar los órganos jurisdiccionales, sino más bien, el poder disipar las controversias con mayor eficacia, entendimiento, equilibrio, menos costosos y con mayor celeridad en los procesos, donde ambas partes sientan la confianza de expresar sus ideas y así mismo, encontrar la mejor solución para los involucrados. Dentro de estos procedimientos, resalta la mediación, conciliación, arbitraje, justicia restaurativa, negociación, entre otros más.

“Los Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC), son un conjunto de procedimientos solucionadores de conflictos ejecutados fuera del ámbito judicial, en donde no interviene el uso de la fuerza, sea física o psicológica. Gracias a su uso, personas naturales o jurídicas solucionan sus conflictos fuera del proceso jurisdiccional”. (Rospigliosi & Gonzalo, 2015)

Nos podemos dar cuenta que el propósito de la existencia de los Medios Alternos de Solución de Conflictos, es dar solución de manera rápida y eficaz a controversias que existan entre dos o más personas, además, que estas sientan satisfacción de llegar a un arreglo justo y equilibrado. Para que esto pueda llevarse a cabo con mayor eficacia, es fundamental contar en las instancias correspondientes con Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, ya que ellos a diferencia de otras formaciones, cuentan con habilidades exclusivas para llevar a cabo estos procedimientos.

El hecho de poder conocer, entender e identificar en que consiste cada mecanismo, nos dará un panorama más amplio de poder identificar cuáles son los que podemos utilizar en una conciliación laboral, ya que cada uno tiene su naturaleza tanto operativa como legal a la hora de desarrollar sus procesos, actuando en favor de una solución al conflicto.

2.2. Concepto de Mediación

Este método cuenta con un tercero imparcial que funge como puente de comunicación entre las partes involucradas en conflicto, con el fin de estas se puedan comunicar de manera pacífica y asertiva, para así poder llegar a una solución. En este método, el tercero imparcial no propone soluciones, solo ayuda a que la comunicación sea asertiva entre partes.

“Se entiende por Mediación al proceso en el que uno o más mediadores intervienen facilitando a los interesados la comunicación, con objeto de que ellos construyan un convenio que dé solución plena, legal y satisfactoria al conflicto”. (Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, 2022)

Las diversas variantes del concepto de mediación han ido evolucionando conforme a este mecanismo ha tomado auge en la sociedad, cada vez mayormente utilizado para la resolución de controversias, es por ello que, para mejorar el modo de aplicación de este método, contemos con profesionales en las instancias correspondientes en donde se apliquen los Mecanismos Alternos de Solución de Controversias.

2.3. Concepto de Conciliación

La Conciliación es un método en el cual interviene un tercero imparcial, que asiste a las partes en conflicto, con herramientas tales como lo son la comunicación asertiva, el dialogo, escucha activa, entre otros. A diferencia de la mediación, en este método, el tercero imparcial puede sugerir propuestas inteligentes con el fin de llegar a una solución satisfactoria para los mediados.

“El conciliador es un facilitador de la comunicación, no ejerce la función de juez, ni de árbitro. Por ello, para los abogados esta tarea resulta más difícil que para las demás personas, dado que están acostumbradas a buscar las posiciones de las partes y aplicar la ley, por encima de la razón de las partes”. (Barrón, 2019)

La conciliación es uno de los principales métodos en materia laboral, sin embargo, no ha pasado de ser un trámite carente de las características en el procedimiento de conciliación, al no existir personal altamente calificado para llevar a cabo estos procedimientos, los números no resultan favorables. La importancia de contar con profesionales en áreas en materia laboral, es vital para poder potenciar el desarrollo de eficacia en esta instancia.

2.4. Concepto de Arbitraje

Resulta ser un procedimiento voluntario, sin embargo, es muy similar a un proceso judicial, en donde un tercero imparcial ajeno a las partes (arbitro) o un tribunal arbitral, designado normalmente por los involucrados, es el encargado de darle solución a su conflicto.

“El arbitraje es el sometimiento de un litigio a un tercero neutral ajeno a las partes que lo deciden mediante una resolución, llamada laudo, vinculativa para las partes, cuya ejecución obligatoria queda encomendada a un juez, previa homologación que ésta haga del laudo. La esencia del arbitraje es el sometimiento que hacen las partes de común acuerdo para acudir a dicho medio alternativo” (Grajales, 2006)

Si bien es cierto, este método es el que guarda mayor similitud al proceso judicial, ya que las partes recurren de manera voluntaria a cierta instancia o tribunal, quien es el encargado de poner fin al conflicto, siendo este un tercero ajeno al conflicto, dado el caso, debemos entender que un Licenciado en Medios Alternos de Solución de Conflictos fue formado para ser imparcial durante un conflicto, a diferencia de un abogado el cual fue formado para defender los intereses de la persona a la que representa durante un proceso jurisdiccional.

En este procedimiento, es posible combinar la mediación, conciliación para la construcción del laudo o sentencia, siendo esta, una decisión que reflejara lo que los involucrados en conflicto esperan.

2.5. Concepto de Negociación

Este procedimiento se encuentra implícito en todos los anteriores, ya que debe existir comunicación directa entre las partes involucradas, además que debe ser su voluntad el poder negociar y encontrar el acuerdo que mejor se acople a su situación.

Es importante mencionar que existen dos tipos de negociaciones, la primera hace referencia a la distributiva o bien conocida como competitiva, en la cual siempre se busca el que una parte gane y la otra pierda; por otro lado, tenemos la cooperativa en la que ambas partes saben que van a tener que cooperar conjuntamente y con ello poder mantener un equilibrio para que ambos resulten ganando en cuanto a sus intereses y necesidades de la controversia.

“Todo proceso de negociación tiene como finalidad, para cada una de las partes que intervienen, el logro de objetivos y la satisfacción de intereses que resultarían más difíciles de conseguir a través de otros medios (por ejemplo, la confrontación abierta o el uso del poder para imponer)”. (Maribal, 2003)

De acuerdo a la cita antes mencionada, podemos decir que gracias a la colaboración de las personas que se encuentran en conflicto, es oportuno negociar, no con la finalidad de ganar a la otra parte, sino, con el fin de que cada uno consiga sus objetivos y se llegue a la disolución de la controversia.

Existen diversas formas o métodos para minimizar o resolver un conflicto, entre las que destacan:

1. Eludir: Sucede cuando una o ambas partes reconocen que existe la disputa, pero se retiran o lo posponen. Es decir, toman una actitud pasiva ante la controversia, con la intención de ganar un poco de tiempo.
2. Ceder: Se produce al momento en que una de las personas implicadas otorga a la otra, la solución al problema. Este tipo de resolución sucede cuando es más importante la relación entre las partes, que el conflicto en sí.
3. Comprometer: Se presenta cuando ambas partes ganan y pierden. Es un enfoque donde se necesita quedar bien y seguir con el vínculo entre los actores.
4. Imponer: Busca satisfacer las propias necesidades sobre la otra parte. Es una perspectiva agresiva y se observa principalmente, cuando una de las personas tiene un poder superior.
5. Colaborar: Ocurre cuando las personas involucradas realizan el intento de satisfacer por completo las necesidades de ambos. Transforma el conflicto en una oportunidad para que los implicados alcancen sus respectivos objetivos.

Es por ello que la manera, la actitud y el comportamiento para resolver el conflicto, determina los efectos o consecuencias de estas controversias. No obstante, si un enfrentamiento es abordado de forma inadecuada, algunos aspectos se ven afectados. Por ejemplo, se origina frustración y presiones que conllevan a la violencia; se genera ansiedad, estrés y preocupación; se produce impotencia y bloqueo que impide tener ideas claras; se buscan salidas extremas al conflicto; se crean mecanismos de negación y desplazamiento, y se inhibe la capacidad de negociar.

Así mismo, entendemos que un conciliador puede utilizar este método en la etapa prejudicial, trayendo con ello beneficios significantes para los métodos alternos de solución de conflictos, es por ello, que se necesita perfeccionar e implementar métodos que funcionen para que ambas partes entren en el mismo canal de ganar-ganar.

2.6. Concepto de Justicia Laboral

Hablar de justicia, es muy subjetivo, lo que para alguno puede parecer justo, para el otro puede parecer injusto, sin embargo, la justicia es un valor que promueve un respeto igualitario de los derechos y obligaciones de cada persona en determinada sociedad. En materia laboral, es aquella cuyo propósito es regular las relaciones laborales, tiende a proteger derechos de los trabajadores frente a los patrones, buscando un equilibrio a través de la conciliación.

“La justicia laboral es una expresión cuyo significado y alcances no son claramente visibles; sin embargo, en todos los aspectos que representa está presente como preocupación recurrente la idea de contar con modelos de impartición de justicia con determinadas características de tipo social”. (Castillo, 2012)

Contar con justicia laboral en nuestro país, es importante para el desarrollo de la sociedad, la estrategia de mejoras en la impartición de justicia laboral va encaminada a contar con mejores espacios y aunado a ello, mejor personal encargado de dar justicia pronta, debido a la carga laboral que se encuentra en los juzgados.

Si bien es cierto, el hecho de poder contar con personal altamente capacitado en temas de conciliación laboral, la carga en los juzgados se vería reflejada de manera contundente, a través de la eficacia de procesos llevados en estas instancias, como lo son los Centros de Conciliación Laboral.

2.7. Concepto de Centro Estatal de Conciliación Laboral

Con la nueva reforma laboral, los centros de conciliación han pasado a ser los encargados de poder resolver las controversias entre patrones y trabajadores en una primera instancia, las juntas ya no harán esa función. Es importante hacer mención que estos organismos cuentan con personalidad y patrimonio propios, así como autonomía técnica, operativa y de decisión.

Con base al artículo 3 de la Ley Del Centro De Conciliación Laboral Del Estado De México. “El Centro de Conciliación tiene por objeto ofrecer y prestar el servicio público de conciliación laboral para la solución de los asuntos de competencia local, en una instancia previa al juicio ante los tribunales laborales, procurando el equilibrio entre los trabajadores y patrones”. (Ley Del Centro De Conciliación Laboral Del Estado De México, 2019)

Por ende, se entiende que un Centro Estatal de Conciliación Laboral es una institución que se encarga de resolver conflictos de índole laboral entre patronos y trabajadores, es necesario que las partes en conflicto agoten la etapa de una conciliación laboral, con la finalidad de evitar la saturación de los tribunales laborales, sin embargo, el personal encargado de llevar a cabo esta instancia, no cuenta con todas las habilidades necesarias en conciliación, esto con base, a que su formación es distinta a la de un Licenciado en Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos, cuya visión primordial es llegar a un acuerdo justo entre los involucrados, de manera ética, empatía, de bondad, concordia, paz, desde una visión humanística.

2.8. Trascendencia de las competencias profesionales de un licenciado en medios alternos de solución de conflictos.

Para poder esclarecer el perfil de un licenciado en medios alternos de solución de conflictos, es necesario conocer las habilidades con las que debe contar, esto con el fin de poder ejercer una práctica eficaz, ya que el motivo principal de que exista un tercero ajeno al conflicto, es que pueda fungir como puente de comunicación entre las partes involucradas y puedan encontrar la solución a su conflicto.

Entonces, es necesario proyectar personalidad, sin ser autoritaria, la cual brinde respeto, pero a su vez autoridad para llevar a cabo una sesión, además, que inspire confianza, no solo al ser imparcial, también que cuente con la solvencia profesional en el manejo de su actividad, mostrando seguridad y liderazgo para conducir a las partes involucradas hacia la mejor solución.

Enfrentar el conflicto, es de sabios, para ello se integra la siguiente cita:

“La capacidad de comprender las emociones y conducir las, de tal manera que podamos utilizarlas para guiar nuestra conducta y nuestros procesos de pensamiento, para producir mejores resultados”. Según Goleman se trata de “armonizar cabeza y corazón”. (Goleman, 2013)

Como parte de las habilidades de un profesional en mecanismos alternos de solución de conflictos, interviene la escucha activa, esto con el fin de poder concentrarse por completo en la comunicación de las partes en conflicto, así mismo, rescatar la información implícita que existe en cada discurso de los involucrados, todo comunica.

La empatía es una habilidad necesaria en un profesional de resolución de controversias, durante la sesión el experto debe saber crear un ambiente de cooperación y confianza mutua en las personas, a efecto de contar con un contagio emocional positivo, donde ambas partes se puedan expresar mejor y comprendan lo que la otra persona siente ante el conflicto, la escucha activa debe estar en todo momento, llevando la sesión a una comunicación sana, en otros términos, se le conoce como herramienta rapport.

Entendiendo lo anterior, también es importante rescatar la habilidad de ser asertivos, es decir, ser oportunos al expresarse, no menospreciar los sentimientos, deseos, pensamientos y opiniones de las partes en conflicto, para ello, es necesario ser observador y así ir captando los momentos en que se debe intervenir de manera clara.

2.9. Importancia social del perfil profesional del Licenciado en Derecho

Es importante mencionar el perfil de un licenciado en derecho, actualmente y en su mayoría, son estos los encargados de llevar a cabo los métodos alternos de solución de conflictos, sin embargo, las habilidades y herramientas adquiridas durante su formación, aunque tengan muchas cosas en común, como el hecho de saber comunicarse, investigar, negociar, tener ética profesional, entre otras.

Su formación profesional también está encaminada a defender los intereses personales de la persona a la que representa, dejando de lado la imparcialidad y equilibrio, que, en su caso, es fundamental para las habilidades necesarias y considerables de un mediador.

Es por ello, que se realizara la siguiente cita:

“El derecho es pensado por las universidades como una sola profesión y se educa al estudiantado para el litigio, sin embargo, existen diversas profesiones investigadoras, conciliadoras, asesoras es por esto que se requiere, no solo de un conocimiento técnico y especializado, sino también de una serie de habilidades profesionales”. (Campo, Cobos, & Rodriguez., 2020)

Teniendo como contexto los párrafos anteriores, se entiende que la formación de un licenciado en derecho, puede parecer igual o similar a la de un licenciado en medios alternos, sin embargo, cada una tiene su razón de ser, habrá personas que cuenten con habilidades eficientes en los mecanismos alternos, sin embargo, su manera de visualizar el conflicto es diferente, todo recae en la manera que adquirió la misión y visión durante su alineación y experiencia profesional.

SECCIÓN TERCERA

ENFOQUE JURÍDICO EN LOS PROCEDIMIENTOS PREJUDICIALES LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS MASC

3.1. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

En el ámbito internacional, el derecho de acceso a la justicia, se integra a través de normas internacionales, contenidas en declaraciones, tratados, resoluciones y sentencias; las cuales están sujetas permanentemente a proceso de evolución, es por ello que debemos determinarlas y adecuarlas al contexto en el que se encuentren, todas estas normas jurídicas procedimentales a fin de dar solución a un conflicto que este violando algún derecho humano.

“Los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos”. (CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José), 1969)

Por tal razón, hay que entender que los medios alternos de solución de conflictos son recursos efectivos, ante tribunales competentes de justicia, por ende, forman parte de los derechos humanos, los cuales, al ser utilizados, ayudan a la erradicación de controversias. Mismo derecho se encuentra estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De manera más concreta, se cataloga a la conciliación laboral como un mecanismo alternativo, mismo que cuenta con todas responsabilidades y atribuciones de la ley de los derechos humanos.

3.2. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Los derechos humanos y sus nuevas formas de llevarlos a cabo, traen consigo el crecimiento en las sociedades. Al contar con una justicia alternativa y sus diversos mecanismos, se convierten en herramientas que protegen y fortalecen a los Derechos Humanos de los intervinientes. Parte de su función primordial es fomentar la cultura del diálogo a través de una comunicación asertiva, la paz, el respeto y reparación tanto de las relaciones humanas, como de las relaciones sociales.

En México se ha apostado por esta nueva forma de impartir justicia, toda vez que cualquier ciudadano mexicano tiene derecho a participar en estos procedimientos con el fin de que se les administre justicia a través de los tribunales y fundamentado en la constitución política de los estados unidos mexicanos en el artículo 17 constitucional.

“Los Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC) son medios que sirven para lograr un acuerdo reparatorio, solucionar el conflicto y/o reparar el daño. Resultan fundamentales para la operación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio y la protección de los derechos humanos”. (Gomez, 2008)

Por tal razón, entendemos que los medios alternos de solución de controversias, ayudan al fortalecimiento de una vida jurídica oportuna para la erradicación de controversias, es importante mencionar, que no son figuras mágicas y perfectas que acabarán con todos los conflictos existentes en los órganos, pero sí redundarán en el fortalecimiento de los derechos humanos y bienestar a la sociedad en conjunto.

La conciliación prejudicial es parte de estos métodos alternos de solución de controversias, por eso toda persona que se encuentre en algún conflicto de esta índole, podrá participar en este proceso que ayude a la resolución de su controversia, acompañado de un profesional que encamine su conflicto hacia una solución apegada al marco legal.

3.3. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos también se abordan los mecanismos alternos de solución de conflictos, en 2008 se reformo el artículo 17 Constitucional, a fin de reconocer la práctica de estos mecanismos alternos, específicamente de la mediación, conciliación y justicia restaurativa, de esta manera ingresan a México, como formas de resolución de conflictos en diversos órganos jurisdiccionales.

El Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona lo siguiente:

“Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales”.
(Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022)

Así pues, con lo escrito en la cita anterior, se entiende que el uso de estos mecanismos, busca el fortalecimiento en el sistema para la impartición de justicia en México, teniendo el

mandato constitucional como base, y con apoyo del poder legislativo y el poder judicial, aprobando leyes que impulsen este nuevo modelo de justicia a través de sus diversos métodos.

Partiendo de ese punto, los encargados de impartir esta justicia tienen la obligación de capacitarse como mediadores, conciliadores y facilitadores, para ello fue necesario una nueva educación profesional, la Universidad Autónoma del Estado de México avanzó con la creación de la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos, sin embargo, en esta actualidad, son muy pocos los profesionales egresados de esta licenciatura antes mencionada, en poder ejercer sus conocimientos y habilidades dentro de los órganos jurisdiccionales correspondientes.

3.4. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en la Ley Federal del Trabajo

Actualmente nos encontramos frente a un nuevo esquema de justicia laboral, sin dejar de lado el principal propósito de dar solución a los conflictos de esta materia, su rumbo está en dirección a la creación de nuevas instituciones, con el fin de poder aplicar la conciliación de manera previa y obligatoria.

La ley federal del trabajo señala en el Artículo 684-B. “Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2022)

Entendiendo los párrafos anteriores, el derecho laboral es una materia en constante revisión y cambio, permanentemente es un área en la que surgen conflictos de esta índole, es por tal razón que se ordenó la creación de nuevos centros de conciliación, esto con la finalidad de agotar ese procedimiento denominado como “conciliación prejudicial”, es decir, previo a la demanda jurisdiccional.

3.5. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en la Ley de mediación, conciliación y promoción de la paz social en el Estado de México

La justicia alternativa se regulo con la finalidad de ser un mecanismo eficaz, para la erradicación de los conflictos, no para prolongarlos. Es por ello que se realizó la creación de normas y leyes estatales que regulen los procedimientos en donde intervengan los

mecanismos alternos de solución de conflictos acorde a su jurisprudencia, siendo el caso de la Ley de mediación, conciliación y promoción de la paz social en el Estado de México.

La mediación y conciliación tiene su fundamento en la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, donde de manera específica hacen mención de ella y que además todos tienen derecho a este medio en el artículo 3, el cual dice lo siguiente:

“Todos los habitantes del Estado de México tienen derecho de recurrir al diálogo, negociación, mediación, conciliación y justicia restaurativa para la solución de sus conflictos. Tratándose de Pueblos Indígenas, las instancias competentes deberán proveer lo necesario para garantizar a este sector de la población, dichos medios y derechos, en respeto a sus usos y costumbres”. (Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, 2022)

Por lo tanto, este fundamento legal resalta la relevancia que tienen los mecanismos alternativos de solución de conflictos, ya que están al alcance de todas las personas que puedan estar pasando por un conflicto en diferentes materias.

Si bien es cierto, no se menciona la justicia laboral, pero al ser la conciliación laboral parte de estos mecanismos, también aborda los conflictos entre trabajadores y patrones.

3.6. Los Medios Alternos de Solución de Conflictos en el Reglamento del Centro de Conciliación laboral del Estado de México

Ahora bien, en el Centro de Conciliación laboral del Estado de México se prioriza la resolución de controversias de manera pacífica y el poder reestablecer las relaciones personales y sociales entre trabajadores y empleadores.

Además, ser reconocida como un modelo de institución que facilita y proporciona los métodos alternos a los conflictos laborales, mediante la conciliación, a fin de la impartición de justicia pronta y expedita.

Es importante mencionar que, para llevar a cabo este procedimiento, el centro se rige a través de principios los cuales ayudan al beneficio de las sesiones de conciliación, entre esos principios destacan los siguientes; legalidad, imparcialidad, equidad, calidad, solidez humana, jurídica y social y no menos importante un ambiente y trato digno para cada participante del proceso de conciliación prejudicial.

“Uno de los grandes cambios que surgieron con la Reforma Laboral, es la obligación de trabajadores y patrones de someterse a una audiencia conciliadora antes de

comenzar un juicio ante los Tribunales Laborales. Dicho proceso conciliatorio se llevará a cabo ante los Centros de Conciliación; esto ubica a la conciliación prejudicial en la materialización del derecho fundamental de acceso a la justicia en sede administrativa. Dicho de otro modo, el acceso a la justicia no sólo será bajo un aspecto jurisdiccional, sino también, a través de un procedimiento alternativo para la solución de las controversias laborales”. (Castañeda A. S., 2020)

Así pues, esta cita nos hace mención, de la evolución que ha traído consigo la nueva reforma laboral, en las cuales destaca la conciliación prejudicial como un mecanismo meramente laboral, sin embargo, aún falta mucho por mejorar en esta instancia y se pueda llevar adecuadamente, sin una intervención concreta, los resultados de esta instancia van a ser desfavorables y no contarán con los resultados esperados que los medios alternos de solución de conflictos esperan.

Cabe resaltar que este proceso no podrá exceder de 45 días naturales, lo cual no es mucho, por ello la importancia de la eficacia al llevar a cabo las sesiones, con la finalidad de poder llegar a la resolución de su controversia; viéndolo desde otra perspectiva, podría parecer que es mucho tiempo, sin embargo, no se compara con el tiempo que pueden llegar a tardar en un juicio.

SECCIÓN CUARTA

PROSPECTIVA DE LOS MASC EN LAS ETAPAS PREJUDICIALES DE ÁMBITO LABORAL

4.1. Importancia de los conocimientos especializados en la conciliación prejudicial de ámbito laboral

Como bien se ha mencionado en el desarrollo de este escrito, la conciliación prejudicial es parte importante de los mecanismos alternos de solución de controversias para la prevención y disminución de conflictos entre empleados y empleadores, sin embargo, en la mayoría de las ocasiones se desconoce de la función primordial de pasar por este proceso, o en su caso, hacen caso omiso sin antes asesorarse en que consiste, aun contando con su licenciado particular, se ven influenciados a no continuar con el proceso.

Sin embargo, es importante profundizar en el estudio de los medios alternos de solución de controversias, ya que estos métodos se pueden aplicar en diversos conflictos humanos en los cuales no haya delitos que impidan llevarlos a cabo.

Por ello mismo, es importante conocer adecuadamente cada uno de estos métodos y la eficiencia que exista en cada conflicto, en mayor medida sea más positiva, no solo es una tarea de los juzgados, sino también de las personas que los representan en conflicto, la sociedad debe saber sobre la existencia de cada uno de estos métodos, antes mencionados.

“La creación de los centros de conciliación federales y locales, como una instancia prejudicial, además de ser una obligación constitucional ya existente, debe convertirse en los espacios en donde la conciliación se haga una realidad y no se convierta en un espacio burocrático más en donde se comercialice con la justicia laboral.” (Castañeda A. S., 2017)

El hecho de conocer detalladamente la importancia de los medios alternos de solución de controversias, va más allá de verlos como una justicia cotidiana, dentro de los propósitos de su creación, evidentemente está el desahogar la carga laboral en los tribunales, sin embargo, el hecho de llegar a una solución pacífica en un proceso donde las partes puedan participar, expresar sus ideas, desarrollar la solución sin despegarse de la legalidad y así mismo resarcir el tejido social que en su momento estuvo roto, es importante para la sociedad, enfocándonos en el ámbito laboral.

4.2. Ventajas de las soluciones pacíficas entre trabajadores y empleadores en la conciliación prejudicial

Tomando en cuenta que los métodos de resolución de controversias han ido avanzando y adecuándose a las necesidades de las personas en controversia, debemos comprender y entender que estos mismos se encuentran fortaleciendo, puliendo la forma de llevarlos a cabo, ganando credibilidad, dándose a conocer entre la población actual y quitando estereotipos de su razón de ser.

“Con frecuencia, cuando queremos aprender algo nuevo, innovador, se nos plantea la dificultad de integrarlo en nuestro pensamiento, actitud y comportamiento. Si los nuevos conocimientos no son compatibles con los anteriores, con los viejos, estos acabarían por invalidarse mutuamente: la tradición perdería sentido y la modernidad no llegaría a ser aceptada. Desaprender resultará una capacidad importante para poder superar el miedo a lo nuevo, deberemos aprender a vivir en la incertidumbre y llegar

a aceptar que sabemos poco, a liberarnos de los traumas y recuerdos que nos impiden evolucionar”. (Camp, 2015)

Con base a la cita mencionada, es importante mencionar que, si no hay un cambio en cuanto a la forma de visualizar el conflicto, seguiremos estancados y más apegados al sistema de justicia tradicional.

Los encargados de llevar a cabo estos procedimientos, deben creer plenamente en la transformación del conflicto, pues ellos serán los encargados de encaminar y hacer sentir en confianza a las partes en conflicto, de sentirse seguros al expresar sus ideas y de poder llegar a una solución apegada a la ley, sin embargo, ese cambio de paradigma también debe estar reflejado en los involucrados, para que pueda fluir el dialogo y el proceso pueda avanzar.

Lo que realmente beneficia a las partes es que se cuente con profesionales en la materia, los cuales darán las herramientas para que éstos desarrollen una cultura de paz, sin violencia a la hora de tomar decisiones y así pueden llegar a la solución de los conflictos en los procedimientos que se vean implicados

estos mecanismos.

4.3. Fortalezas derivadas de la conciliación prejudicial en la actualidad

Así como se ha mencionado a lo largo de este artículo, los mecanismos alternos de solución de controversias han ido evolucionando, lo mismo pasa con la conciliación en el nuevo modelo de justicia laboral, la realidad es que no ha dado el auge que se espera, sin embargo, todo es un proceso en el que se tendrán que hacer nuevas adecuaciones con la finalidad de que en esta instancia se resuelvan de mejor manera los conflictos de materia laboral.

Si bien es cierto, con anterioridad en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a pesar del impulso moderado que se les dio en 2012 con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, la realidad es que, en materia laboral, la etapa de conciliación terminaba siendo una pregunta de mero trámite que se le hacía a los abogados, no a las partes en conflicto.

“Se evoluciono de una conciliación voluntaria a una conciliación de asistencia obligatoria de carácter constitucional, por medio de los centros de conciliación especializados, imparciales, con autonomía, independencia, confiabilidad y profesionalismo, que permitan llevar a cabo una verdadera función de conciliación”. (Roldan & Moles., 2021)

Ahora bien, al contar con Centros de Conciliación Laboral, entendemos que además de atender las controversias entre trabajadores y empleadores, estos centros priorizan la protección de derechos y obligación de los mismo en ambas partes, con lo que en su caso llega a satisfacer los intereses de ambas partes, un ahorro económico, optimización de tiempo y reparación del tejido roto entre los participantes, por ello mismo es importante contar con el personal capacitado en esta área.

Será interesante ver la evolución de estos mecanismos, no solamente en los órganos judiciales, sino, en las mismas empresas en donde existen conflictos laborales, siendo estos los encargados de evitar la carga laboral, es un gran camino por recorrer, sin embargo, el hecho de empezar a contar con Licenciados en Medios Alternos de Solución de Controversias, beneficiara a esta nueva forma de visualizar el conflicto y así mismo poder satisfacer las necesidades de las personas involucradas en controversia.

4.4. Posibles beneficios en la conciliación prejudicial al contar con licenciados en medios alternos de solución de conflictos

Como una parte esencial de la evolución de la población, es importante entender, comprender y acompañar los cambios en cuanto a las maneras de resolución de controversias, un ejemplo ya mencionado con anterioridad, es la conciliación prejudicial, la cual ha venido evolucionando a lo largo de la historia de la justicia laboral.

Haciendo mención a este mecanismo ocupado en conflictos laborales, reconozcamos que en muchas ocasiones no ha sido aplicado como debería, sin embargo, con el avance en la reforma actual y los nuevos centros de conciliación laboral, se han sentado las bases detectar las oportunidades de mejora y perfeccionar las habilidades que ayudan a llegar a la resolución de este tipo de controversias, para ello es necesario no desapegarnos del marco legal y con éste mismo regular adecuadamente la aplicación en cada órgano.

“Existen dos posibles explicaciones para enfrentar al mundo de hoy, desde una perspectiva en la cual todo se desenvuelve en un entorno de mayor violencia o, por el contrario, la explicación de que siempre hemos estado en mundo inmerso de violencia, pero son los nuevos medios de la información y la comunicación quienes nos acercan a ese mundo en tiempo real”. (Peralta, 2021)

En ese sentido, comprendemos la necesidad de perfeccionar los nuevos modelos de solución de controversias en el país, en el caso de la conciliación laboral, ha estado presente desde muchos años atrás, sin embargo, no había tenido la priorización de agotarla como hasta ahora.

Ahora bien, México y sus órganos en los que están involucrados los mecanismos alternos de solución de conflictos, además de tener la necesidad de contar con personal capacitado para llevarlos a cabo, también necesita la inclusión de Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, que estén involucrados en temas de conciliación prejudicial, para poder desenvolver todo el aprendizaje y nueva forma de afrontar el conflicto en las sesiones que se llevan a cabo, trayendo consigo mejores resultados de los que hasta ahora existe.

4.5. Necesidad de que el trabajador despedido, conozca de manera precisa sus derechos laborales que se integran en su liquidación.

Conocer los derechos laborales que integran la liquidación de un trabajador despedido es sumamente esencial, ya que estos se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo de México, cuyo objetivo en todo momento es proteger y establecer los lineamientos para llevar a cabo un despido justo y legal a los trabajadores en caso de pérdida de su fuente laboral.

Sin embargo, se ha convertido en una necesidad para el trabajador el poder conocer sus derechos, muchas veces por el desconocimiento y temor a exigir lo que por ley tiene derecho, se conforman con lo que la fuente laboral les ofrece o en su caso, no reclaman, sin tomar en cuenta que están violando sus derechos laborales.

La Ley Federal del Trabajo, menciona que la liquidación es un pago que el empleador está obligado a darle al trabajador después de terminar el contrato, siempre y cuando esto haya sido por causas ajenas a su desempeño.

“Los derechos de la persona, entre ellos, los derechos laborales son aquellos que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que los origina, solo los objetiviza, el derecho a trabajar, por tanto, el trabajador potencial ya lo posee y el vínculo contractual-laboral, sólo añade nuevos derechos, también amparados constitucionalmente”. (Castañeda A. S., 2017)

Ahora bien, conocer específicamente los alcances legales a los que tiene derecho, es una necesidad esencial para el trabajador, debido a que muchas veces se toman decisiones con base al desconocimiento, trayendo consigo liquidaciones injustas o en su caso, no llegando a arreglos justos.

Para ello también es importante que, al llegar a la instancia de conciliación prejudicial, el encargado de llevar a cabo este procedimiento, cuente obligatoriamente con esta gama de conocimientos en cuanto a los derechos del trabajador, fungiendo con imparcialidad en todo

momento, pero al mismo tiempo, dando confianza de que se puede llevar a cabo un procedimiento completamente apegado al marco jurídico que tenga alcance y con ello, ambas partes puedan darle solución a su conflicto.

4.6. Conocimiento, comprensión y aplicación de los principios de los Medios Alternos de Solución de Conflictos en beneficio de la etapa prejudicial laboral.

Como hemos mencionado en el desarrollo del presente artículo, los medios alternos de solución de conflictos se rigen por principios que forman parte del encuadre al llevar a cabo la sesión de conciliación prejudicial, siendo los siguientes:

“**PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD:** Se privilegia la voluntad de las partes que tienen algún conflicto, por lo que estos procesos no pueden llevarse a cabo, sin el consentimiento de ambas partes.

PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD: La confidencialidad es un derecho de las partes y un deber para el mediador. El Mediador-Conciliador o Facilitador tiene prohibido divulgar la información que se proporciona en la mediación.

PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD: Mediador-Conciliador o Facilitador no puede ni debe inclinarse para favorecer los intereses de alguna de las partes.

PRINCIPIO DE EQUIDAD: Consiste en generar condiciones de igualdad y equilibrio entre las prestaciones, intereses y necesidades de todos los interesados.

PRINCIPIO DE LEGALIDAD: Toda actuación debe estar enmarcada en la ley, la moral y las buenas costumbres.

PRINCIPIO DE HONESTIDAD: El Mediador-Conciliador y Facilitador, debe reconocer sus capacidades y limitaciones para llevar a cabo los métodos, previstos en esta Ley.

PRINCIPIO DE ORALIDAD: Las sesiones de mediación, conciliación y justicia restaurativa se realizarán en forma verbal, sin dejar constancia ni registro alguno de las declaraciones o manifestaciones de las partes.

PRINCIPIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO: Los operadores de estos servicios deben asegurarse de que las partes comprendan los principios, naturaleza, fines y compromisos de la mediación, de la conciliación y de la justicia restaurativa.” (Rospigliosi & Gonzalo, 2015)

Ahora bien, la importancia de que un profesional de los medios alternos de solución de conflictos, tenga conocimiento y explique de manera asertiva en que consiste cada principio, tendrá un impacto en cada una de las partes que deseen participar en el procedimiento, dejando claro que no habrá parcialidad o favoritismo hacia alguno de los participantes, ya que la función del mediador-conciliador no es juzgar, sino, conducir hacia una negociación favorable, equilibrada y apegada a la legalidad, dando confianza de que actuara en todo momento con responsabilidad y neutralidad.

Es importante mencionar que estos principios rectores de los medios alternos de solución de controversias, encaminan a las partes a buscar acuerdos justos, dejando claro que en todo momento ellos tienen la decisión de saber que están dispuestos a negociar, con la certeza de que un tercero imparcial no tomará la decisión o tendrá la autoridad de poder decidir en sus decisiones.

Es por ello, que las técnicas y herramientas son elementos que debe conocer y dominar quien se incline hacia los mecanismos alternos de solución de conflictos, con la finalidad de realizar procedimientos exitosos.

CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las conclusiones de cada sección, considerándolas como las ideas principales de cada sección en este trabajo de investigación.

Primera

La evolución de los medios alternos de solución de controversias, en específico en la conciliación laboral, muestra el camino histórico en el que se han ido desarrollando y la manera en que han evolucionado en sociedad, de tal manera que se creó una licenciatura especializada en estos mecanismos, formando profesionales capaces de poder contribuir en cada uno de los órganos especializados para llevar a cabo estos medios, el crecimiento es notorio dentro de la sociedad mexicana, sin embargo aún falta un trabajo arduo para el perfeccionamiento de estos mecanismos.

Segunda

El hecho de abordar esta investigación de manera conceptual, al realizar un método comparativo nos pudimos percatar de las diferencias y semejanzas que existen de los diversos métodos de solución de conflictos, encontrándonos con la figura imparcial en cada uno de ellos y la importancia de que estén altamente capacitados y situados en su rol durante el

procedimiento, además, recalcando que su función va más allá de solo llegar a una solución, también se pretende rehabilitar y mantener relaciones sociales, previniendo conflictos futuros e insertando en cada uno la cultura de paz y resarcir el tejido social.

Tercera

Reconocer a los mecanismos alternos de solución de controversias en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 17°, ha sido la pauta para que estos poco a poco sigan tomando impulso en la sociedad y el nuevo modelo para dirimir sus conflictos, esto con el fin de que cada uno de los mexicanos tenga conocimiento de sus alcances, de las diferentes materias en donde puede solucionar sus conflictos, en este artículo específicamente entre empleados y patrones.

Cuarta

En esta última sección se dio un panorama de la realidad actual de los mecanismos alternos de solución de controversias, pese a ser una nueva manera de dar solución a las controversias de las personas que se encuentran en conflicto, se puede observar que existe un gran recorrido de mejora, sin embargo, falta que gran parte de la sociedad conozca de estos mecanismos, además, el hecho de mejorar su eficacia en cada instancia prejudicial, traerá consigo beneficios para la sociedad y para la credibilidad de estos mecanismos, mucho tiene que ver con cambiar el chip y no cerrarnos a tomar esta vía para que la sociedad pueda llegar a la solución de sus conflicto, dejando como enseñanza que también es viable solucionarlos en estas etapas, contando con profesionales que los puedan encaminar durante el proceso.

PROPUESTA

Como hemos analizado en este trabajo de investigación, la conciliación prejudicial cada vez es más concurrida en el Estado de México, sin embargo, en esta actualidad es un modelo con mucho camino por recorrer, mejorar, innovar y para ello es forzoso el poder contar con profesionales que se encuentren en el mismo canal para el impulso del perfeccionamiento de estos mecanismos.

En atención al nuevo modelo de justicia labora, se propone lo siguiente.

<p style="text-align: center;">Marco Jurídico</p> <p style="text-align: center;">LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">Última reforma publicada 27-12-2022</p>	<p style="text-align: center;">Marco Jurídico</p> <p style="text-align: center;">LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 TEXTO VIGENTE</p> <p style="text-align: center;">Última reforma publicada 27-12-2022</p>
<p style="text-align: center;">Artículo vigente</p>	<p style="text-align: center;">Artículo Propuesto</p>
<p>Artículo 684-M.- El procedimiento de selección de los conciliadores deberá garantizar que los aspirantes cuenten con las destrezas, habilidades y competencias siguientes: a) Conocimientos generales de derecho y específicos en materia laboral; b) Análisis y resolución de controversias; c) Gestión del conflicto,</p>	<p>Artículo 684-M.- El procedimiento de selección de los conciliadores deberá garantizar que los aspirantes cuenten con las destrezas, habilidades y competencias siguientes: a) Conocimientos generales de derecho y específicos en materia laboral; b) Análisis y resolución de controversias; c) Gestión del conflicto,</p> <p>También deberán contar con:</p> <p>d) Conocimientos teóricos sobre los diversos mecanismos alternos de solución de conflictos que acompañan a la conciliación prejudicial y son necesarios para comprender, interpretar, analizar y explicar la conflictología humana, además contar con las destrezas y habilidades prácticas y específicas para evaluar, acompañar e intervenir en el ámbito individual y grupal, con el fin de promover la gestión y la resolución de los conflictos que sostienen los implicados.</p>

Esta propuesta es con la finalidad de abrir el panorama en la selección de conciliadores, ya que, al complementar los conocimientos de un abogado, de un licenciado en medios alternos de solución de controversias y de los demás profesionistas apasionados por estos mecanismos, la eficacia en cada conciliación prejudicial incrementara de manera notoria. Otro punto importante a tomar, es siempre tener claro tu rol de tercero imparcial, saber manejar emociones durante la sesión, aprender a escuchar de manera activa y enseñar a los mediados a través de los principios a saberse comunicar de manera efectiva, siempre con la finalidad de poder resolver y poder efectuar un convenio, pero al mismo tiempo, resarciendo las relaciones sociales, dejando claro derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes involucradas.

Fuentes

- Alarga, M. G., & Cortés, J. C. (2013). *Medios Alternos de Solución de Conflictos*. México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Recuperado el 10 de Noviembre de 2022, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3568/15.pdf>
- Arboleda, A., Garcés, L., & Murillo, E. (2017). *Principios, habilidades y virtudes para el conciliador en Derecho*. Pensamiento Americano. Recuperado el 06 de febrero de 2023, de <http://dx.doi.org/10.21803%2Fpenamer.10.18.394>
- Barrón, C. G. (2019). *La Conciliación: principales antecedentes y características*. (R. d. Derecho, Ed.) Recuperado el 29 de junio de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5002590>
- Camp, E. V. (2015). *Conflictología*. Granada, España: Revista de Paz y Conflictos. Recuperado el 20 de septiembre de 2023
- Campo, J. M., Cobos, M., & Rodriguez, V. (2020). EL ROL DE LAS HABILIDADES EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS Y LOS ABOGADOS: DE LA TEORIA A LA PRACTICA. (I. D. UNIVERSIDAD AUTONOMA NACIONAL DE MÉXICO, Ed.) Ciudad de México, México. Recuperado el 04 de septiembre de 2023, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6350/9.pdf>
- Castañeda, A. S. (2017). *La jurisdicción laboral: de las juntas tripartitas a tribunales de trabajo*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado el 20 de septiembre de 2023, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>
- Castañeda, A. S. (2020). LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL NUEVO MODELO. Ciudad de México, México. Recuperado el 17 de septiembre de 2023, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/4.pdf>
- Castañeda, A. S., Gómez, D. M., & Cruz, B. C. (2020). *Desafíos de los medios alternativos de solución de controversias en el derecho mexicano contemporáneo*. México: Defensoría de los Derechos Universitarios-UNAM. Recuperado el 10 de Noviembre de 2022, de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/6200-desafios-de-los-medios-alternativos-de-solucion-de-controversias-en-el-derecho-mexicano-contemporaneo-coleccion-ddu>
- Castillo, C. R. (Septiembre de 2012). *La justicia labora, retos y reflexiones*. Recuperado el 14 de agosto de 2023, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30567.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (18 de noviembre de 2022). Diario Oficial de la Federación. México, México. Recuperado el 03 de Febrero de 2023, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>
- CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José). (7 de noviembre de 1969). San José, Costa Rica. Recuperado el 13 de septiembre de 2023, de

https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

- Goleman, D. (2013). *El cerebro y la inteligencia emocional*. Recuperado el 04 de septiembre de 2023, de <https://bibliotecaia.ism.edu.ec/Repo-book/e/El-cerebro-y-la-inteligencia-emocionalDanielGoleman.pdf>
- Gomez, D. M. (2008). *LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (MASC) DE CARA A LA LEGISLACIÓN PENAL: CIRCUNSTANCIA Y PERSPETIVAS*. (I. d. Universidad Nacional Autonoma de México, Ed.) Recuperado el 11 de octubre de 2023, de *LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (MASC) DE CARA A LA LEGISLACIÓN PENAL: CIRCUNSTANCIA Y PERSPETIVAS.*: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/7.pdf>
- Grajales, L. O. (30 de agosto de 2006). *Medios alternativos de resolución de conflictos*. (B. J. Virtual, Ed.) Recuperado el 29 de junio de 2023, de <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/26614>
- Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México. (2010). Gaceta de Gobierno. Recuperado el 3 de Febrero de 2023, de http://www.pjedomex.gob.mx/DocumentosGenerales/transparencia/MarcoJurNor/19_Ley_de_Mediacion.pdf
- Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México. (10 de marzo de 2022). Gaceta de Gobierno. Estado de México, México. Recuperado el 04 de febrero de 2023, de <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig173.pdf>
- Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México*. (2019). Recuperado el 4 de febrero de 2023, de <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig259.pdf>
- Ley Del Centro De Conciliación Laboral Del Estado De México. (16 de diciembre de 2019). *Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno"*. Recuperado el 20 de agosto de 2023, de <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig259.pdf>
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (1 de abril de 2022). México. Recuperado el 13 de septiembre de 2023, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Licenciatura en Medios Alternos de Solucion de Conflictos. (2015). Exporienta virtual UAEMex. Toluca, Estado de México, México. Recuperado el 05 de febrero de 2023, de http://denms.uaemex.mx/exporientavirtual/wp-content/uploads/2015/07/Licenciatura_Medios_Alternos.pdf
- Maribal, D. (10 de Enero de 2003). *Técnicas para manejo de conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas*. Recuperado el 11 de 10 de 2023, de *Técnicas para manejo de*

conflictos, negociación y articulación de alianzas efectivas.:
<https://www.redalyc.org/pdf/555/55501005.pdf>

Peralta, V. B. (2021). *EL MARCO JURÍDICO DE LOS MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS EN MÉXICO*. Recuperado el 21 de septiembre de 2023, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2348/27.pdf>

Plan de Estudios de la Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos. (2015). Universidad Autónoma del Estado de México, UAEM. Estado de México, México. Recuperado el 04 de febrero de 2023, de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/62682>

Roldan, C. Q., & Moles., M. d. (2021). Justicia Laboral en México. En *Hacia un nuevo modelo laboral en México*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Recuperado el 21 de septiembre de 2023

Rospigliosi, M., & Gonzalo, R. (2015). *Manual de Conciliación Extrajudicial*. (Lima:Limamarc, Ed.) Recuperado el 29 de junio de 2023, de https://issuu.com/limamarc/docs/manual_del_usuario_peruano_de__conciliaci_n



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO
Subdirección Académica
Departamento de Evaluación Profesional



M. EN D. H. DULCE KAREN MUCIÑO VELÁZQUEZ
C. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL
DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UAEMEX
P R E S E N T E:

Por medio del presente escrito, atenta y respetuosamente me dirijo a usted con el objetivo de solicitarle el registro del **protocolo de investigación para realizar un Artículo especializado** para publicar en revista indizada para desarrollar mi proceso de Evaluación Profesional y obtener el Título de la **Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos**, con base en los datos siguientes:

1. PROPUESTA DE TÍTULO DE TRABAJO ESCRITO “ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN PARA PUBLICAR EN REVISTA INDIZADA”:

“Importancia de contar con Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, dentro del proceso de conciliación prejudicial en el nuevo modelo de justicia laboral”

2. PALABRAS CLAVE DE LA INVESTIGACIÓN

Medios Alternativos de Solución de Conflictos, Conflicto laboral, Conciliación Prejudicial, Justicia Laboral.

3. DATOS DEL SOLICITANTE

1. Apellido Paterno: Hurtado
2. Apellido Materno: Acosta
3. Nombre (S): Guillermo
4. Domicilio: Álvaro Obregón 146 Colonia del Parque, Toluca.
5. Teléfono(s): 7221737908
6. E- mail: ghurtadoa628@alumno.uaemex.mx
7. Número de cuenta: 1621628
8. Institución de procedencia: Facultad de Derecho, Licenciatura en Medios Alternos de Solución de Conflictos
9. Fecha de ingreso: agosto 2016
10. Fecha de egreso: julio de 2021
11. No. De Taller de Titulación: No aplica

4. DATOS DEL DIRECTOR PROPUESTO

- Nombre del Asesor: Dr. en D. Nazario Tola Reyes
Adscripción: Defensoría de los Derechos Universitarios
Domicilio: Jesús Carranza 105 Colonia Fco. Murguía
4. teléfono fijo: 7225425510 y 7225425511
5. teléfono celular: 7223716330
6. e-mail: ntolar@uaemex.mx – nazariotolareyes@gmail.com

TÍTULO DEL ARTICULO: “Importancia de contar con licenciados en medios alternos de solución de conflictos, dentro del proceso de conciliación prejudicial en el nuevo modelo de justicia laboral”

DATOS DE LA REVISTA PARA PUBLICAR: Prospectiva Jurídica

ISSN: 2007-8137 / e - ISSN 2683-2577

INDIZADA EN: - Latindex (Catálogo) - Dialnet

5. DELIMITACIÓN, DESCRIPCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN.

A. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

- **Espacial:** Estado de México
- **Temporal:** En el periodo 2017 – 2022
- **Material:** Justicia Laboral

B. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR

El proceso de conciliación prejudicial ha tenido gran importancia en el nuevo modelo de justicia laboral. La inclusión de este procedimiento se previó con dos finalidades, la primera tiene el fin de resolver de manera pacífica y económica los conflictos de intereses entre las partes; y la segunda, el poder desahogar los órganos de administración de justicia laboral, los cuales a nivel nacional se encuentran empachados de procesos que por años no han podido llegar a una solución.

Sin embargo, hasta el día de hoy, ninguna de las dos finalidades se ha podido lograr en su totalidad. ¿La razón? Son diversas razones las que acompañan el tener estos resultados. En algunas ocasiones porque los demandantes creen que, al llevar un proceso de conciliación prejudicial, no van a obtener los mejores resultados y es por ello que se terminan yendo a juicio, consecuencia de un procedimiento tardado, costoso y sin la certeza de que puedan ganarlo.

El nuevo modelo de justicia laboral no cuenta con Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos durante el proceso de conciliación prejudicial, actualmente los encargados de llevar a cabo esta etapa, en su mayoría son abogados, tomando en cuenta que durante su formación fueron preparados para ejercer el litigio y buscar salvaguardar los intereses de sus clientes de manera parcial.

Durante el proceso de conciliación prejudicial, las partes involucradas, requieren sentir la imparcialidad total por parte de la persona que lleve a cabo esta etapa, causando confianza y por ende lograr una buena negociación entre ambas partes, por el contrario, si las personas involucradas en conflicto sienten que se esta actuando de manera parcial, se entorpecerá la eficacia y eficiencia del proceso.

Es por ello que, al no contar con Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, esta etapa no cuenta con la certeza necesaria para que ambas partes puedan llegar a un acuerdo

Por estas y otras razones, es necesario que los órganos de justicia laboral cuenten con Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos para el desarrollo correcto y acertado en el proceso de conciliación prejudicial.

C. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las ventajas que tienen los Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, para llevar a cabo de manera viable, rápida y eficaz el proceso de conciliación prejudicial en el nuevo modelo de justicia laboral?

6. HIPÓTESIS DEL TRABAJO

Si se cuenta con licenciados en medios alternos de solución de conflictos dentro de los órganos de administración de justicia laboral en el Estado de México, con

propósito de participar dentro de la etapa de conciliación prejudicial, se tendrá un impacto positivo en cuanto a la atención y a resolución de conflictos de manera viable, rápida y eficaz los conflictos laborales, brindando a los involucrados las habilidades necesarias para llegar a un acuerdo satisfactorio, ahorrando tiempo, dinero y sobre todo desgaste emocional en cada una de las partes en controversia.

7. DESCRIPCIÓN DE LOS MÉTODOS A EMPLEAR EN LA ELABORACIÓN DEL ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Las estrategias metodológicas para utilizar en mi trabajo de investigación son las siguientes:

Método inductivo: será usado en el planteamiento del problema, en el desarrollo de los objetivos, en la hipótesis el trabajo, así como la justificación y las conclusiones.

Método sistémico: lo utilizaré mediante la observación del problema y encontrando así sus posibles soluciones, identificar los elementos de los órganos de justicia laboral para conocer su estructura o jerarquía, de esta manera podre predecir los fenómenos que a futuro que surjan en el centro de conciliación y que puedan afectar a un sistema o una sociedad en general.

Método cuantitativo: parte de teorías aceptadas por la comunidad científica de la arena jurídica con base en datos sobre los que se formulan las hipótesis. La información tiene como fin determinar el grado de significación de los datos.

Método analítico: utilizaré este método para distinguir y separar al conflicto de las personas y como se integran, el motivo por el que surgen los conflictos laborales, por qué incrementar las herramientas y métodos que se utilizan para solucionarlos y saber que eficacia tienen.

Método comparativo: emplearé este método para comparar, analizar y estudiar la eficacia que se ha obtenido tras la implementación del nuevo modelo justicia laboral, obtener sus diferencias para sacar posibles conclusiones y definir las posibles alternativas.

Método dialectico: será de utilizada este método basarlos en el dialogo y el debate.

Método estructural: será utilizado para conocer los tipos de conflictos laborales que surgen en los órganos que imparten justicia laboral y que tipo es de mayor recurrencia.

8. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general:

Demostrar la importancia que tienen los Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, dentro del proceso de conciliación prejudicial en el nuevo modelo de justicia laboral.

Objetivos específicos:

¿Cuáles son los antecedentes de los Medios Alternos de Solución de Conflictos?	Investigar los antecedentes de los medios alternos de solución de conflictos.
¿Qué son los Medios Alternos de Solución de Conflictos?	Buscar que son los Medios Alternos de Solución de Conflictos
¿Qué es el conflicto laboral?	Abordar que es un conflicto laboral desde la perspectiva de diversos autores
¿Cuáles son las formas de resolver un conflicto laboral?	Analizar las formas de resolver un conflicto laboral
¿Qué es la conciliación prejudicial?	Analizar que es la conciliación prejudicial
¿Cuál es el procedimiento de la conciliación prejudicial?	Abordar cual es el procedimiento de la conciliación prejudicial
¿Cuál es la importancia de poder contar con licenciados en medios alternos de solución de conflictos dentro de la etapa de conciliación prejudicial?	Mencionar la importancia de contar con licenciados en medios alternos de solución de conflictos dentro de la etapa de conciliación prejudicial

9. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene como finalidad el investigar y analizar la importancia de poder contar con Licenciados en Medios Alternos de Solución de Conflictos, ya que al contar con estos en la etapa de conciliación prejudicial dentro del nuevo modelo de justicia laboral, las partes involucradas recibirán atención de calidad a sus verdaderas necesidades y pretensiones, resaltando además que, el procedimiento será más ágil, generando que la solución de la relación laboral o el restablecimiento de la misma sea de una forma armoniosa, evitando procesos tardados.

Además, si resulta un proceso proactivo, se verá reflejado en la reducción de juicios en los órganos de administración de justicia laboral, ya que, al llevar a cabo una conciliación prejudicial de manera viable, eficaz y rápida, disminuirá la carga de procesos en estos órganos de justicia laboral.

Es preciso confirmar que, para las partes involucradas en conflicto, el contar con habilidades apegadas a los medios alternos de solución de conflictos, se podrá fortalecer la prevención de las controversias con base en una cultura de paz dentro de las relaciones laborales, por lo tanto, esto podría tener un impacto positivo en la población.

La Universidad Autónoma del Estado De México actualmente cuenta con la Licenciatura en Medios Alternos de Solución De Conflictos dentro de la Facultad de Derecho, por tal motivo el poder llevar a cabo esta investigación es de gran relevancia, ya que podrá ampliar un panorama más específico de cómo se aborda el proceso de conciliación prejudicial actualmente y con ello poder identificar las mejoras que se puedan ir implementando y así este proceso tenga mejores resultados.

Finalmente, es necesario mencionar que esta investigación me es de gran interés, ya que de acuerdo a mi perfil y como promotor de la resolución de controversias de manera pacífica, considero que la conciliación prejudicial al conducirse de manera eficaz, puede llegar a ser un proceso de gran ayuda para las personas que se vean involucradas en alguna controversia de índole laboral.

10. ESQUEMA PRELIMINAR

1. Antecedentes de los Medios Alternativos de Solución de Controversias
2. Medios Alternativos de Solución de Controversias
3. Teoría del Conflicto Social
4. La conciliación prejudicial en el nuevo modelo de justicia laboral
5. Marco prospectivo de los Medios Alternos de Solución de Conflictos en la conciliación prejudicial.

Conclusiones

Estas se escribirán cuando se haya concluido el trabajo de investigación.

Propuesta

Esta se escribirá cuando se haya concluido el trabajo de investigación.

11. FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliográficas

- Reyna Saenz Ma Del Socorro. (2017). La Mediación en los Conflictos. Consultado el: 1 de marzo de 2022. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/79640>
- Alarcón Nava, José Manuel. (2016). "Estudio del Incumplimiento de Convenios derivados de un Procedimiento de Mediación y Conciliación". Universidad Autónoma del Estado de México. Consultado el: 20 de marzo de 2022. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/59265>

- Carla Saad de Bianciotti. (2015). Conciliación laboral como medio de resolución de conflicto. Scielo. Consultado el: 20 de marzo de 2022. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000300001

- INENKA, Business School. (8 de julio de 2019). Conflictos laborales, tipos, causas y cómo solucionarlos. Consultado el: 20 de marzo de 2022. Recuperado de: <https://escuelainenka.com/conflictos-laborales/>

- Fuquen Alvarado, María Elina. (21 de octubre 2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. Consultado el: 20 de marzo de 2022. Recuperado de <http://www.revistatabularasa.org/numero1/Mfuquen.pdf?msclkid=f50d9d02c7c711ec85a6f53d883d7b1e>

- Gomes Alcántara, Antonio. Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo. biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM. Consultado el: 20 de marzo de 2022. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>

- Sodi Cuellar, Ricardo. (2021). “Segundo informe, Agenda Estadística” Poder Judicial del Estado de México. Consultado el: 6 de abril de 2022. Recuperado de: <https://segundoinformesodi.pjedomex.gob.mx/agendaestadistica>

- Hernández Mergoldd, Pascual. (2019). Conciliación y Mediación Laboral. Consultado el: 20 de marzo de 2022. Recuperado de: <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/159>

- Acosta León, Amelia. (2010) Conflicto, medios alternos de solución y pensamiento complejo en México. Consultado el 22 de marzo de 2022. Recuperado de: <https://archivos.ujat.mx/2011/difusion/libros/7.pdf?msclkid=52eb6c68c7f211ecb9afd08aa317f5c2>

- MCLMI. (2020). Manual de Conciliación Laboral de Manera Individual. México: Secretaría del trabajo y Previsión Social. Consultado el 25 de marzo de 2022. Recuperado de: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf

Legislativas

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada DOF 11-03-2021
- Ley Federal del Trabajo Última reforma publicada 05-04-2022
- Ley de mediación, conciliación y promoción de la paz social en el Estado de México. Publicada el 14-12-2010

12. CRONOGRAMA

DE DD/MM/AÑO	AL DD/MM/AÑO	ACTIVIDAD
13/05/2022	17/05/2022	Registro de protocolo, acopio de antecedentes de la investigación e información documental
18/05/2022	21/05/2022	Redacción de la sección 1 y 2
22/05/2022	26/05/2022	Redacción de la Sección 3 Revisión de la sección 1 y 2 por el Director del Artículo
27/05/2022	30/05/2022	Redacción de la sección 4 Revisión de la sección 3 por el Director del Artículo Ajuste de las observaciones de la sección 1 y 2 hechas por el Director del Artículo
31/05/2022	05/06/2022	Redacción de la sección 5 Revisión de la sección 4 por el director de tesis Ajuste de las observaciones de la sección 3 hechas por el Director de Artículo
06/06/2022	10/06/2022	Redacción de la Introducción, conclusiones, propuesta y revisión general. Revisión de la sección 5 por el Director del Artículo Ajuste de las observaciones de la sección 4 hechas por el Director de Artículo
11/06/2022	13/06/2022	Revisión de la introducción, conclusiones y propuesta por el Director del Artículo Ajuste de las observaciones de la sección 5 hechas por el Director del Artículo
14/06/2022	16/06/2022	Ajuste de las observaciones de la Introducción, conclusiones y propuestas hechas por el Director de Artículo
17/06/2022	23/06/2022	Trámite para la evaluación profesional (votos aprobatorios de dirección y revisión del trabajo, impresión del Artículo, insaculación, designación de fecha para la evaluación profesional, notificación del sínodo cuando menos diez días hábiles previos a la fecha fijada para la evaluación y presentación de la evaluación).