



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**“INCLUSIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CONCILIACIÓN
LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO.”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN
DE CONFLICTOS**

P R E S E N T A

VANESSA EUNICE MENDOZA FLORES

ASESOR:

DR. EN D. GUSTAVO AGUILERA IZAGUIRRE

REVISORES:

**DR. EN D. RAÚL H. ARENAS VALDÉS
DR. EN D. RAFAEL SANTACRUZ LIMA**



CIUDAD UNIVERSITARIA, AGOSTO DE 2021.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. CONCEPCIONES Y GENERALIDADES DE LOS MECANISMOS ALTERNOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS	3
1.1 El Conflicto	3
1.1.1 Tipos de Conflictos.....	5
1.1.2 Estilos de Afrontamiento del Conflicto	7
1.2 Medios Alternos de Solución de Conflictos	8
1.2.1 Mediación	8
1.2.2 Conciliación	10
1.2.3 Negociación	11
1.2.4 Arbitraje	12
1.2.5 Justicia Restaurativa	13
1.3. Principios Rectores de la Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa...	15
1.4 El Convenio	17
1.4.1 Acuerdo Reparatorio	17
1.4.2 Laudo.....	18
1.4.3 COSA JUZGADA.....	19
CAPITULO II MARCO HISTÓRICO (ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y EQUIDAD DE GENERO EN MÉXICO).....	21
2.1.2 Derecho Procesal Laboral en México.....	26
2.2 Antecedentes de la Conciliación laboral en México.....	30
2.2.1 Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje	35
2.2.2 Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	36
2.2.3 Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.....	37
2.2.4 Centro Estatal de Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa del Poder Judicial del Estado de México	40
2.3 Antecedentes de la Equidad de Género en México.....	42
2.4.1 Igualdad Jurídica entre Hombres y Mujeres en México	45
CAPITULO III MARCO NORMATIVO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO	48
3.1 Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	49
3.2 Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	51

3.3 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos....	53
3.4 Ley Federal del Trabajo	57
3.5 Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de La Paz Social para el Estado de México.....	60
3.6 Manual de Conciliación Laboral	61
CAPÍTULO IV INCLUSIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO	66
4.1 Regulación de Políticas Públicas en Razón de Equidad de Género Laboral en México.....	67
4.2 Causales que Impiden el Crecimiento Profesional de las Mujeres en México	70
4.3 Análisis de las Cuotas de Género en México	75
4.4 La Conciliación como una Respuesta Social Activa a la Igualdad Laboral	84
4.4.1 Perfil del Conciliador Laboral	87
APORTACIONES.....	96
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	97
ANEXOS	103

INTRODUCCIÓN

Los Medios Alternos de Solución de Conflictos (MASC), han transformado la justicia cotidiana en México, ya que son métodos auto compositivo y heterocompositivos que, a través de la mediación, conciliación, negociación, arbitraje y justicia restaurativa, son métodos amigables, el cual se permiten alternativas fiables y confiables para resolver conflictos con ayuda de un tercero especialista en los MASC.

A través de la historia conciliación laboral, se hace un cambio de paradigma en la justicia laboral, ya que, con la creación del nuevo modelo de justicia laboral, la conciliación adquirió plusvalía en su proceso y procedimiento, porque es un elemento de gran importancia en la impartición de justicia laboral.

La conciliación laboral es la iniciativa de conseguir un equilibrio, un punto medio o un balance entre el ámbito laboral y cada una de las demás cosas que juegan un papel fundamental en nuestras vidas, gracias a la ayuda de los centros de conciliación laboral que existen en México, a las autoridades administrativas que regulan dichos centros y por supuesto al conciliador laboral de hacer posible un acuerdo mutuo entre las partes.

Se precisa entonces que al tomar el medio alterno de la conciliación laboral se da inclusión a la equidad de género en México, ya que hoy en día es un tema mediático para el acceso a la justicia y la conciliación laboral es una excelente alternativa para que se ejerza la igualdad y paridad de género en el ámbito laboral y social.

La investigación está estructurada en cuatro capítulos que se describirán a continuación:

En el capítulo primero se abordarán temas como los conceptos básicos de los medios alternos de solución de conflictos, así como sus generalidades, en donde se comprenderá lo que es el conflicto y sus diversas variantes, del mismo modo, el significado de la mediación, conciliación, negociación, arbitraje y justicia

restaurativa, de igual manera, hacer mención de los principios de los MASC y lo que conlleva un convenio generado a través de estos medios.

Ahora bien, en el capítulo segundo se hace mención acerca de la historia de la conciliación, así como de la historia de la equidad de género en México, en donde se precisan los temas del derecho laboral, el derecho procesal laboral, las instituciones encargadas de conciliación y arbitraje, y la trascendencia de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres en México.

De la misma manera en el capítulo tercero hace mención acerca de la normatividad jurídica de la conciliación laboral en México, el cual se hace alusión a los artículos más importantes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y también a las leyes en relación al trabajo y a los MASC, y se refiere a una manual de conciliación laboral en materia individual.

Por último, se tiene el capítulo cuarto en donde se hace alusión a la inclusión de la equidad de género en la cual interviene la conciliación laboral y su relevancia que este medio tiene en el Estado de México.

CAPITULO I. CONCEPCIONES Y GENERALIDADES DE LOS MECANISMOS ATERNOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

En la presente investigación se comprenderán las concepciones y generalidades principales de los medios alternos de solución de conflictos, con el fin de entender y analizar primeramente el conflicto, tipos de conflicto y estilos de afrontamiento ante el conflicto; así como lo que es la mediación, conciliación, negociación, arbitraje y justicia restaurativa y sus principios rectores de la mediación, conciliación y justicia restaurativa.

De igual manera en el capítulo se mencionarán algunos conceptos o definiciones de convenio, acuerdo reparatorio, laudo y la cosa juzgada ya que son la base legal para que un método alternativo de solución de conflictos sea efectuado con éxito y se analice de manera objetiva cada punto en relación a los beneficios sociales que conlleva optar por un mecanismo alternativo de solución de conflictos,

1.1 El Conflicto.

El conflicto se presenta de manera natural y humana en la sociedad, el cual el conflicto tiende a tener varias aristas desde el punto que sea visto.

A continuación, se presenta una definición de conflicto:

“Conflicto es cualquier situación en la que dos o más entidades sociales o partes perciben mutuamente que tienen objetivos incompatibles”. (Mitchell, 1981)¹

A lo que la autora refiere que el conflicto se presenta en situaciones cotidianas de nuestra vida en la cual las partes presentan confrontación ante objetivos que no son compatibles entre ellos.

De la misma manera se cita otra definición de conflicto como:

¹ Gustavo Hernández Orta. (2012). Manual de Gestión y Resolución de Conflictos. México: Inclusión y Equidad Consultora S.C.

“La interacción de personas interdependientes que perciben objetivos incompatibles e interferencias mutuas en la consecución de esos objetivos”.
(Folger, 97)²

El conflicto como lo define el autor se presentarán en relación de diferencias en común y es así como suele el conflicto verse de manera negativa para la relación interpersonal de personas, pero más sin en cambio el conflicto también se presenta de manera positiva para la relación interpersonal.

La siguiente definición se presenta en palabras de un famoso militar, estratega militar y filósofo de la antigua china como:

危机

CONFLICTO: PELIGRO COMO
PORTUNIDAD

“El conflicto es luz y sombra, peligro y oportunidad, estabilidad y cambio, fortaleza y debilidad, el impulso para avanzar y el obstáculo que se opone. Todos los conflictos contienen la semilla de la creación y destrucción”. (Sun Tzu:” El arte de la Guerra”, 480-211 A.C.)³

Dicha definición en particular es de carácter interesante, ya que cambia totalmente el sentido que le damos al conflicto, como persona decidimos afrontar el conflicto de manera perceptiva porque somos seres cambiantes en todo momento además de adaptativos a la situación que se nos presente, el conflicto de esta manera es una lucha de intereses.

En los mecanismos alternos de solución de conflictos, el conflicto se ve como una oportunidad de crecimiento para las partes y llegar a un acuerdo satisfactorio entre ellos.

² Ramón Alzate. (2013). Teoría del Conflicto. España: Universidad complutense de Madrid

³ Sun Tzu. (2007). El arte de la Guerra. México: Anaya, Editores.

1.1.1 Tipos de Conflictos.

En este punto, se dará a conocer la tipología de los conflictos ya que adquieren relevancia en este tema. Es importante conocer la diferencia de cada uno de los tipos de conflictos y mediante el razonamiento que comprende cada tipo de conflicto, la aplicación de los medios alternos de solución de conflictos se verá reflejada en que el mediador/ conciliador/ facilitador tendrá una inteligencia emocional activa para resolver el conflicto de las partes que intervienen en el proceso.

Para Francisco Javier Suso Alea, clasifica a los conflictos en dos tipologías; los primeros son aquellos que en función de la relación existente entre las características objetivas del enfrentamiento y la percepción que de ellos tienen las partes como lo son: conflictos verídicos, conflictos contingentes, conflictos desplazados, conflictos de falsa atribución, así como los falsos conflictos.

De igual manera, la siguiente tipología de conflictos la relaciona en función a niveles de conflicto organizacional como lo son: nivel I. conflicto intrapersonal, nivel II conflicto intragrupal, nivel III. Conflicto intergrupalo y nivel IV. Conflicto interorganizacional.

CONFLICTOS DE ENFRENTAMIENTO Y PERCEPCION ENTRE LAS PARTES

- Conflictos Verídicos: son aquellos que son objetivamente existentes y percibidos como tal con precisión.
- Conflictos Contingentes: se producen cuando la situación conflictiva es evitable es decir que depende de la interpretación y comportamiento de unos actores que perciben incorrectamente las circunstancias del conflicto.
- Conflictos Desplazados: hacen referencia a controversias frecuentes en el medio laboral en las que la razón última de la discusión no es la

declarada ya que el objetivo del conflicto sobre lo que se discute no es declarado, de esta manera solo se aplaza a su resolución.

- Conflictos De Falsa Atribución: se dan a conocer como aquellos conflictos en los que se pretende imputar a otros, responsabilidades que no le pertenecen, es decir que el conflicto se produce con las partes equivocadas.
- Falsos Conflictos: estos conflictos se caracterizan como una ausencia de motivo objetivable a causa de percepciones erróneas o malos entendidos y carencia de comunicación.

CONFLICTOS ORGANIZACIONALES

- Nivel I. Conflicto Intrapersonal: se produce en el ámbito laboral, cuando la persona persigue objetivos divergentes a los de la organización o no sabe qué actividad realizar en ella.
- Nivel II Conflictos Intragrupal: es caracterizado porque las personas implicadas pertenecen al mismo grupo por ejemplo en el ámbito laboral entre el trabajador y su jefe inmediato o entre trabajadores que están adscritos a la misma tarea.
- Nivel III Conflicto Intergrupal: se caracteriza como una modalidad de conflicto interpersonal en la que las unidades en conflicto pertenecen a grupos diferentes o de la misma organización.
- Nivel IV Conflicto Interorganizacional: en donde los oponentes constituyen organizaciones completas se suelen dar conflictos derivados de la competencia por los mercados, recursos humanos, materias primas, etc.⁴

⁴ Francisco Javier Suso Alea, Tipos y fuentes del conflicto,
<http://www.academia.edu/12121612/Gesti%C3%B3n_de_Conflictos_VI_Tipos_de_conflictos>

En dicha tipología antes mencionada, se interpreta que se relacionan discrepancia de tareas que a su vez van en escalada a conflicto interpersonales que incluso llegan a afectar de manera irracional a la persona con una conducta de ego en uno mismo. De igual manera se da a conocer en qué tipo de conflicto están enfrascadas las partes en las sesiones de mediación/conciliación y de esta manera el mediador/conciliador/facilitador calibra a las partes y las partes pueden desarrollar alternativas de solución para el conflicto que se está presentando.

1.1.2 Estilos de Afrontamiento del Conflicto.

Para los mecanismos alternos de solución de conflictos, las formas de afrontamiento ante el conflicto son una medida para que las partes tomen conciencia de uno mismo ante el conflicto y ante los demás involucrados, los estilos de enfrentamiento ante el conflicto según Sara Bustamante (2015) se relacionan como: competitivo, acomodativo, evitativo, colaborativo o cooperador y el comprometido/negociador de los cuales se definirán a continuación:

- **Competitivo:** se relaciona con el ganar/pierdes, es decir, que siempre intenta ganar y queda por encima de los demás.
- **Acomodativo:** es el pierdo/ganas, siempre cede sin tener en cuenta sus necesidades e intereses.
- **Evitativo:** tiene que ver con el pierdes/pierdes, de alguna manera solo aplaza el conflicto y no define sus intereses y necesidades.
- **Colaborativo o Cooperador:** se relaciona con el ganar/ganar, busca soluciones que satisfagan a todas las partes implicadas.
- **Compromiso/Negociación:** es un modelo en la que todas las partes

implicadas en el conflicto salen ganando.⁵

Es así como los estilos de afrontamiento ante el conflicto adquieren relevancia en este tema porque el mediador/conciliador/facilitador conoce en las sesiones el tipo de estilo de afrontamiento ante el conflicto, en donde el estilo de compromiso/negociación es aquel que los métodos alternos de solución de conflictos realizan su función con el fin de satisfacer los intereses y necesidades de cada una de las partes involucradas.

1.2 Medios Alternos de Solución de Conflictos

Los mecanismos alternos de solución de conflictos, son aquellos métodos alternos en donde interviene un tercero neutral e imparcial para facilitar o poner fin a una controversia, sin necesidad de llegar a un proceso litigioso y las partes se involucren en todo momento de su proceso en donde el fin último es llegar a un acuerdo mediante un convenio donde adquirirá el carácter de cosa juzgada, estos métodos son: mediación, conciliación, negociación, arbitraje y justicia restaurativa y son herramientas sumamente confiables para dirimir la controversia, los cuales se rigen por principios que son: voluntariedad, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad, honestidad, oralidad y consentimiento informado

1.2.1 Mediación

Para John Gutí la mediación es entendida como:

“un modo de resolución de conflictos, que puede aplicarse como etapa prejudicial para evitar la iniciación de un juicio, mediante un arreglo extrajudicial entre las partes; o en cualquier otro ámbito, como por ejemplo el escolar, para posibilitar una convivencia más armónica y la resolución pacífica de las

⁵ Sara Maza Bustamante, Sara García Urrieta. (2015). Resolución Pacífica de Conflictos (guía de recursos prácticos para educadores/as). Ayuntamiento de Vitoria-Gazteizco Udala: Vitoria Gazteiz Green Capital

diferencias, construyendo un clima cooperativo y mejorando la comunicación.”⁶

Como lo plantea el autor, la mediación es un método auto compositivo y se relaciona con que las partes son las intérpretes de la resolución de su conflicto y antes de que haya una demanda, los medios alternos de solución de conflictos intervienen para que exista una agilización de los procedimientos judiciales.

La autora Mara Viona define a la mediación como:

“La mediación es un método alternativo de resolución de conflictos en el que las partes son asistidas por un tercero, el mediador, neutral y sin poder de decisión.”⁷

De esta manera el mediador sólo es un puente de comunicación para las partes ya que las partes son las que resuelven su controversia mediante este método y se valoran el interés y necesidades de cada parte.

Ahora bien, se referirá otro concepto de mediación:

“La mediación es un proceso de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren «voluntariamente» a una tercera persona «imparcial», el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio. Es un proceso extrajudicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de disputas, es creativo, porque mueve a la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no restringirse a lo que dice la ley. Además, la solución no es impuesta por terceras personas, como en el caso de los jueces o árbitros, sino que es creada por las partes”(Rozenblum, 1998).⁸

En este sentido, es un concepto muy completo el que plantea el autor acerca de la mediación ya que como punto importante parte de algunos de los principios de los mecanismos alternos de solución de conflictos y una vía legal diferente

⁶ John Gulti, https://www.academia.edu/33751223/Definici%C3%B3n_de_mediaci%C3%B3n

⁷ En Viana Orta, M.I. (2011). La mediación en el ámbito educativo en España. Estudio comparado entre Comunidades Autónomas, pp. 23-49. Valencia: Universidad de Valencia.

⁸ Manuel de Armas Hernández. (2003). La Mediación en la Resolución de Conflictos. (125,136). Barcelona: Educar.

para dirimir las circunstancias solicitadas entre las partes y las autoras de su mismo proceso en las sesiones donde los mediadores junto con las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.

1.2.2 Conciliación

La conciliación como la define el autor Ivan Ormachea como: *“la conciliación es un proceso consensual y confidencial de toma de decisiones en el cual una o más personas imparciales (conciliador o conciliadores) asisten a personas, organizaciones, y comunidades en conflictos trabajar hacia el logro de una variedad de objetivos”*.⁹

Es así como el autor ve a los conciliadores ya parte del proceso para la resolución de controversias y entre todos se logre una variedad de objetivos y resolución de conflictos.

La siguiente definición de conciliación refiere de la siguiente manera:

“Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias mediante el cual los intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, proponen opciones de solución a la controversia penal en que se encuentren involucrados. En la conciliación interviene un facilitador que, además de propiciar la comunicación entre los intervinientes podrá, sobre la base de criterios objetivos, presentar alternativas de solución”.¹⁰

En donde la conciliación es vista como que las partes y el conciliador proponen alternativas de solución para llegar a un acuerdo, de esta manera las posiciones, necesidades e intereses de las partes no se ven afectadas ya que entre todos hacen un puente de comunicación para llegar a la solución.

⁹ Ivan Ormachea Choque. (1999). Manual de Conciliación. Perú: IPRECON.

¹⁰ Instituto Nacional de Ciencias Penales. (2017). Todo lo que usted quería saber sobre el nuevo proceso penal. México: INACIPE

Para el Dr. José Junco define a la conciliación como:

*“El acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de este, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquel susceptible de transacción y que lo permita la ley, teniendo como intermediario, objetivo e imparcial, la autoridad del juez otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien previo conocimiento del caso, debe procurar las formas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada”.*¹¹

El autor lo que plantea es que en la conciliación las partes se someten a un trámite conciliatorio para llegar al convenio que adquiere carácter de cosa juzgada y el cual interviene un tercero neutral e imparcial ya sea juez u otro funcionario en particular para que el proceso de conciliación se haga de la manera más justa posible.

1.2.3 Negociación

El autor C.A. Álvarez define a la negociación como:

*“La negociación es una actividad permanente e inherente al ser humano, que se desarrolla en casi todas las actividades de su vida. Se negocia en la familia, y dentro de ella hay negociaciones distintas entre la pareja, y en relación con los hijos; se negocia en el trabajo y en todas las actividades cotidianas”.*¹²

El cual se hace notar a la negociación como arreglos en situaciones cotidianas, puesto que el ser humano está en constante cambio porque en cualquier ámbito

¹¹ Junco Vargas, José Roberto (2000). La conciliación aspectos sustanciales y procesales, Colombia: Jurídica Radar Editores

¹² Carmen Argentina Álvarez Vásquez. (2018). los procesos, las técnicas y la tecnología de negociación. 2021, de Área de Innovación y desarrollo Sitio web: https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/06/Tecnicas_negociacion_breve.pdf

de la vida se relaciona con su ambiente social.

Así mismo la negociación de acuerdo a Fisher y Urry es:

*“Gústete o no, usted es un negociador... la negociación es un medio básico para lograr lo que queremos de otros. Es una comunicación de doble vía para llegar a un acuerdo, cuando usted y otra persona comparten algunos intereses en común, pero que también tienen algunos opuestos”.*¹³

En lo particular, esta definición es interesante ya que mediante una comunicación objetiva se logra el objetivo al que queremos llegar con los demás, mediante la negociación vemos nuestras posiciones, intereses y necesidades.

De igual manera, Priutt refiere a la negociación como: *un fenómeno de carácter general que ha trascendido la dimensión interestatal, así como el ámbito de relaciones laborales y la define como un proceso de toma de decisiones mediante el cual dos o más partes se comunican en un esfuerzo por resolver la oposición que puedan presentar sus intereses.*¹⁴

Entonces entendemos que la negociación está en constante cambio para las relaciones humanas, los cuales presentan intereses entre las partes y son resueltos mediante la toma de decisiones de las partes.

1.2.4 Arbitraje

Para José Siqueiros el arbitraje lo define como: *“un método o una técnica mediante la cual se tratan de resolver extrajudicialmente las diferencias que puedan ocurrir o que han surgido entre dos o más partes, mediante la actuación de una o varias personas (árbitros) los cuales derivan sus facultades del acuerdo consensual de las partes involucradas en la controversia”.*¹⁵

¹³ Roger Fisher y William Urry. Sí... ¡De acuerdo! Cómo negociar sin Ceder. 1985

¹⁴ Priutt D.G. negotiation Behavior, Academic Press Inc 1981, prologo

¹⁵ Siqueiros José Luis, “El arbitraje, marco normativo, tipos de arbitraje, compromiso arbitral y

De esta manera, el arbitraje intenta resolver las controversias extrajudicialmente que ocurren entre dos o más partes en el proceso y el árbitro es aquel que mediante un acuerdo consensual entre las partes dirige la controversia.

Así mismo se muestra la siguiente definición de arbitraje

*“se refiere al proceso de solución de conflictos -distinto a la jurisdicción estatal mediante el cual se dirimen controversias entre intereses particulares y surge de sus voluntades, las que se expresan en un compromiso por medio del cual prefieren concordar sus entredichos con base en el consejo o avenencia de otra persona de su confianza (física o colectiva) a la que regularmente se le llama "árbitro", "avenidor" o "arbitrador", en cuyas manos las partes eligen colocar voluntariamente la respuesta al problema que las enfrenta, buscando lograr así el esclarecimiento del conflicto con una decisión práctica y sustancialmente diversa de la jurisdicción, que proviene de la autodeterminación de las sociedades que deciden entregar al Estado la potestad pública de tutelar los conflictos intersubjetivos en juicios”.*¹⁶

Es así que, de manera muy completa, el arbitraje señala que es un proceso de solución de conflictos que intervienen intereses particulares y que son expresadas mediante una persona de confianza llamado árbitro para dar respuesta al problema, que busca lograr la satisfacción de intereses y necesidades de las partes.

1.2.5 Justicia Restaurativa

Se define a la justicia restaurativa como:

“La justicia restaurativa es un proceso para resolver el problema de la

clausula comoromisoria.Mexico, 1999 Pauta

¹⁶ González de Cosío Francisco, La escurridiza noción de arbitraje: un ejercicio de definición tan arduo como importante, sitio web: <https://camex.com.mx/wp/wp-content/uploads/2018/02/nl43-cont.pdf>

*delincuencia enfocándose en la compensación del daño a las víctimas, haciendo a los delincuentes responsables de sus acciones y también, a menudo, involucrando a la comunidad en la resolución del conflicto. La participación de las partes es esencial al proceso y enfatiza la construcción de relaciones y reconciliaciones así como el desarrollo de acuerdos en torno a un resultado deseado por las víctimas y los delincuentes”.*¹⁷

Ya que, se enfoca principalmente la justicia restaurativa en el sistema penal mediante la víctima y victimario y comunidad y lo que trata es aludir a las necesidades de cada parte, va en un contexto evolutivo de constante cambio para llegar a un proceso restaurativo.

Otra definición de justicia restaurativa se presenta como:

*“Un proceso dirigido a involucrar dentro de todo lo posible, a todos los que tengan un interés en una ofensa particular, e identificar y atender colectivamente los daños y necesidades y obligaciones derivados de dicha ofensa, con el propósito de sanar y enmendar los daños de la mejor manera posible”*¹⁸

Es así como el papel que representa la justicia restaurativa para estos procesos es de suma importancia para las partes involucradas en el delito con el fin de restaurar el tejido social.

Así mismo la justicia restaurativa se define como:

“La justicia restaurativa aparece como una etapa evolutiva del sistema de justicia penal, tanto en el ámbito sustantivo como en el adjetivo; es en este contexto que nos encontramos ante un sistema que, si bien prioriza a la víctima directa o indirecta del delito, también se ocupa del delincuente, haciendo lo propio con la comunidad próxima y, en su caso, con las instituciones que integran el sistema

¹⁷ Howard Zehr. (2006). El pequeño libro de la justicia restaurativa. Estados Unidos de América: Library of Congress.

¹⁸ Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2006). Manual sobre programas de justicia restaurativa. New York: United Nations.

de seguridad pública en todas sus etapas; es decir, desde la prevención del delito hasta la ejecución de las penas y las medidas de seguridad.¹⁹

El propósito de la justicia restaurativa es que tanto la víctima, el victimario, la comunidad e instituciones que integran la seguridad pública es que todos estén involucrados en el proceso restaurativo y participen conjuntamente en la reparación de daño. Si bien las partes no llegan a un convenio, pero si existe el acuerdo reparatorio para las partes involucradas.

1.3. Principios Rectores de la Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa

En los mecanismos alternos de solución de conflictos se suman los principios de los mismos, estos principios son los pilares básicos para que los medios alternos de solución de conflictos sean eficaces y eficientes al momento de la praxis, además de los beneficios que conlleva optar por un medio alternativo.

A continuación, se enunciarán los principios rectores de la mediación, conciliación y justicia restaurativa, de acuerdo a la ley de mediación, conciliación y promoción de la paz social para el Estado de México.

Artículo 20.- Los principios rectores de la mediación, de la conciliación y de la justicia restaurativa, son:

- I. La voluntariedad. Basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a los métodos;*
- II. La confidencialidad. Conforme al cual no debe divulgarse lo ocurrido dentro de los procesos de mediación, conciliación o de justicia restaurativa, excepto con el consentimiento de todos los participantes o involucrados;*
- III. La neutralidad. Los mediadores conciliadores y facilitadores, no deben*

¹⁹ Jorge Pesqueira Leal. (2014). El concepto de justicia penal restaurativa en la construcción del marco teórico. 2021, de Redalyc Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751550013.pdf>

hacer alianza de ninguna naturaleza con los interesados en los métodos previstos en esta Ley;

- IV. La imparcialidad. Los mediadores conciliadores y facilitadores, no deben actuar a favor o en contra de alguno de los participantes en los métodos previstos en esta Ley;*
- V. La equidad. Consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación, para llegar a un equilibrio entre las prestaciones, intereses y necesidades de los interesados;*
- VI. La legalidad. Consistente en que la mediación, la conciliación y la justicia restaurativa, tienen como límites la ley, la moral y las buenas costumbres; VII. La honestidad. De acuerdo a este principio, el mediador-conciliador y facilitador, debe reconocer sus capacidades y limitaciones para llevar a cabo los métodos, previstos en esta Ley;*
- VII. La oralidad. Consistente en que los procesos de mediación, de conciliación y de justicia restaurativa, se realizarán en sesiones orales sin dejar constancia ni registro alguno de las declaraciones o manifestaciones de las partes;*
- VIII. El consentimiento informado. El que se refiere a la completa comprensión de las partes sobre los principios, naturaleza, fines y compromisos de la mediación, de la conciliación y de la justicia restaurativa.²⁰*

Estos principios regulan de manera conjunta y objetiva que los medios alternos de solución de conflictos se efectúen de manera correcta en las sesiones de mediación, así como la eficacia de los mismos, gracias a los principios de los mecanismos alternos se da que el libre acceso a la justicia debe ser transparente, autónomo, independiente y equitativo, sin aplazamientos indebidos ni formalismos o reposiciones poco confiables.

En donde dicho principio se requiere que los profesionales en los Medios Alternos de Solución de Conflictos sean capacitados de tal manera que no se vulnere ningún principio, debido a la importancia que adquieren las partes en el

²⁰ Gobierno del Estado de México. (2010). Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la paz social para el Estado de México. Estado de México: Poder Judicial del Estado de México.

proceso, ya que, si se hace una mala praxis, el acuerdo carecerá de confiabilidad en el proceso y no podrá ser efectuado de acuerdo a ley que se disponga en el Estado donde se encuentre.

1.4 El Convenio

En los mecanismos alternativos de solución de controversias, el convenio es el resultado de que algún método alterno se efectuó con éxito; Es decir, un convenio es un acuerdo entre dos o más partes sobre un tema en donde interviene un conflicto de intereses. Generalmente, contiene disposiciones o lineamientos que son conocidos y establecidos por las partes para su implementación.

Se efectúan una serie de límites o cláusulas en convenio en caso de incumplimiento del mismo, ya que el convenio adquiere carácter de cosa juzgada Para la justicia restaurativa el convenio que se genera adquiere otro nombre llamado acuerdo reparatorio porque su fin es la extinción de la acción penal.

De igual manera en el arbitraje el convenio que se genera tiene por nombre laudo ya que esta resolución es dictada por un árbitro o juez en materia de arbitraje.

1.4.1 Acuerdo Reparatorio

De acuerdo al protocolo para el asesor jurídico federal de la víctima en el sistema acusatorio penal, atribuyen al acuerdo reparatorio como:

“Los acuerdos reparatorios son aquéllos celebrados entre la víctima u ofendido y el imputado que, una vez aprobados por el Ministerio Público o el Juez de Control y cumplidos en sus términos, tienen como efecto la extinción de la acción penal”.²¹

²¹ Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Delito. (2016). Protocolo para el Asesor Jurídico Federal de la Víctima en el Sistema Penal Acusatorio. México: Gobierno de México.

Como se plantea esta definición, el acuerdo reparatorio se tiene que celebrar entre víctima e imputado, en donde interviene un facilitador como un puente de comunicación entre las partes y se efectuó el acuerdo reparatorio, así como tiene que ser revisado y aprobado por el ministerio público o juez de control.

De la misma manera, empleando las palabras de Pedro Arcaya, resalto el siguiente párrafo en relación al acuerdo reparatorio:

*“En todo caso, la víctima podría ejercer la acción civil proveniente del delito, trátase de la restitución, la reparación o la indemnización de los daños y perjuicios, según sea el caso, sin embargo, mediante la aplicación del uso alternativo del derecho, y en aquellos casos donde se demuestre que el imputado no es reincidente y que además, a través del acuerdo reparatorio se pueda resarcir a la víctima, evitándose un daño mayor para ambas partes, por ende para su grupo familiar y en general para la sociedad, se podría, acordar un acuerdo reparatorio”.*²²

Como lo hace notar el autor, la aplicación de un método alternativo en materia penal como lo es la justicia restaurativa, de da el acuerdo reparatorio, siempre y cuando se cumplan los requisitos que necesita el imputado para participar en este proceso y la víctima este de acuerdo en que el imputado participe en el mismo, con el fin de que se pueda restaurar el daño causado que el imputado le causó a la víctima, la familia de la víctima y a la comunidad donde se efectuó el delito.

1.4.2 Laudo

Desde el punto de vista Becerra Bautista señala al laudo como:

“El laudo es la resolución que pronuncian los árbitros en los términos del compromiso o de la cláusula compromisoria. Por tanto deben resolver el negocio o negocios sujetos a arbitraje, y aun cuando la ley no lo dice en forma expresa, debe contener todos los requisitos formales que las sentencias atribuyen a la ley

²² Pedro Manuel Arcaya Rodríguez. (2005). Los Acuerdos Reparatorios. En Derecho Penal (61,82). Valencia: Universidad de Carabobo.

y la doctrina”.²³

Como lo hace notar el autor, la resolución en un conflicto arbitral llamada laudo, interviene un árbitro para la ejecución del laudo y normalmente el laudo adquiere relevancia en materia de negocios o de trabajo. El laudo adquiere relevancia como cosa juzgada siendo de igual manera como se efectúa en los convenios.

En la opinión de Ovalle Favela da a conocer al laudo como:

*“El laudo es la decisión definitiva por el árbitro para resolver el conflicto sometido a arbitraje: equivale a la sentencia definitiva pronunciada por el juez en el proceso jurisdiccional”.*²⁴

De tal manera dicho autor plantea al laudo como una decisión definitiva por el árbitro, es decir que, utilizando este medio alternativo para resolver una controversia, el laudo equivale a una sentencia, lo cual para un experto en los medios alternos de solución de conflictos adquiere relevancia ya que es visto como figura de autoridad en este proceso arbitral.

1.4.3 COSA JUZGADA

Citando a Landoni Angel refiere:

*“La cosa juzgada es la cualidad de inimpugnable e inmutable asignada por la ley a la decisión contenida en una sentencia firme dictada en un proceso contencioso con relación a todo proceso posterior entre las mismas partes (u otras personas afectadas) que verse sobre el mismo objeto y se funde sobre la misma causa”*²⁵

²³ Carlos Pérez González. (2004). Comentarios sobre el Arbitraje en México. México: UNAM.

²⁴ Carlos Pérez González. (2004). Comentarios sobre el Arbitraje en México. México: UNAM.

²⁵ Angel Landoni Sosa. (2003). La cosa juzgada: valor absoluto o relativo. En la cosa juzgada (297,354). Perú: Universidad Católica del Perú.

A lo que relaciona la autora, el optar por un medio alternativo de solución de conflictos y se genere un convenio que sea elevado a categoría de cosa juzgada, hacen a los medios alternos de solución de controversias como procesos fidedignos de su alcance legal, además de que, en todo momento, las partes están involucradas en el proceso.

De la misma forma Rumoroso Antonio propone a la cosa juzgada como:

*“Se trata de una cuestión que por su naturaleza, efectos y alcances ha de repercutir en el proceso, en las reglas más básicas y elementales que constituyen una garantía por demás importante respecto de los justiciables, así como también de la seguridad jurídica. Interesa remarcar los efectos de ese proceso y particularmente para que en su oportunidad en que en el mismo exista una sentencia firme, los alcances y efectos que haya de tener ese fallo, respecto de las partes en el proceso, como también de terceros vinculados y terceros extraños al proceso”.*²⁶

La cosa juzgada se atribuye en su naturaleza como carácter de “sentencia”; De esta manera los efectos de la misma se denotan de manera favorable, ya que las partes al optar por un método alternativo, lo que más quieren es que su acuerdo sea ratificado y aprobado conforme a ley y tenga validez e importancia en un futuro. El experto en los mecanismos alternos de solución de conflictos, atribuirá a la cosa juzgada como el fin último del convenio creado entre las partes.

²⁶ José Antonio Rumoroso Rodríguez. (2010). Filosofía del Derecho. 2021, de TFJA Sitio web: <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/lasantencias.pdf>

CAPITULO II MARCO HISTÓRICO (ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y EQUIDAD DE GENERO EN MÉXICO)

En la presente investigación, se comprenderán los antecedentes de la conciliación laboral y equidad de género en México, con el propósito de conocer acerca del origen de la conciliación laboral en México y para ello tendremos que saber diferenciar entre el derecho laboral Mexicano y la conciliación laboral en México, se considera de gran acentuación conocer los inicios acerca de cómo la conciliación influyo en el derecho del trabajo, ya que este medio alterno es usado de manera óptima en los procedimientos laboral entre la relación patrón-trabajador.

Es de gran interés que se conozcan los inicios del Derecho laboral mexicano, así como los orígenes del Derecho procesal mexicano ya que estas ramas del Derecho mexicano, adquieren relevancia en los sistemas de impartición de justicia laboral, en donde está inmersa la conciliación laboral.

El saber de qué manera influyen estas ramas en la sociedad, así como conocer la manera de impartición de justicia y comprender su esencia de los mismos, hacen que el lector comprenda que, sin dichas ramas del derecho, la conciliación laboral no tenga relevancia en la impartición de justicia mexicano.

De la misma manera, estar al tanto de las funciones de las juntas locales de conciliación y arbitraje, los centros de conciliación laboral y el centro federal de conciliación y registro laboral en México, en la impartición de justicia social, cómo funcionan y a dónde deben acudir las partes cuando se susciten conflictos laborales entre patrón-trabajador de acuerdo a su competencia federal o local y quiénes son los que brindaran los servicios a las partes, se darán a comprender en este capítulo.

Así mismo, en el presente capitulo se hablará de los inicios de le equidad de género en México. Saber la importancia y trascendencia de la equidad de género en el campo laboral mexicano, se da a conocer un panorama a cerca de la igualdad entre hombres y mujeres, cómo es que tema es considerado mediático

por las aristas que esta llega a tener y comprender mejor los orígenes de la misma.

2.1 El Derecho Laboral en México

El Derecho laboral mexicano se creó a partir del salvaguardo de los derechos de los trabajadores, desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, además se estableció la libertad de profesión, la retribución justa y se consideraba al trabajo como una mercancía, de acuerdo con los contratos de servicios que se suscribían.

La transformación de mayor relevancia en nuestro país ha sido el ingreso que entro en vigor en el año 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante la cual se estableció el artículo 123, que señaló lo siguiente:

- a) Jornada de trabajo de ocho horas.
- b) Protección al trabajo de mujeres y menores.
- c) Protección de menores y mujeres
- d) Retribución justa al trabajo.
- e) Se faculta al Congreso de la Unión el Legislar en materia Laboral.

Posteriormente, en 1931, se creó la Ley Federal del Trabajo, misma que fue reglamentaria del artículo 123 Constitucional, ley que reguló las relaciones entre capital y trabajo y para ello se crearon autoridades como los inspectores del trabajo, juntas municipales de conciliación, juntas centrales de conciliación y las comisiones especiales de salarios mínimos y en 1970 esa misma norma legal introdujo mayores prestaciones como: mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitación para los trabajadores, primas de antigüedad, reparto de utilidades, y mejores procesos para regular la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.²⁷

²⁷ Roberto Gómez Aranda. (2012). Antecedentes del Derecho Laboral. En DERECHO LABORAL (9-10). México: Red Tercer Milenio.

De la misma manera, el contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970 comprende toda la temática laboral y aun algunas cuestiones que corresponden a la previsión social. Concretamente, la ley laboral se ocupa de los principios generales del ámbito de aplicación, de los principios fundamentales como la libertad de trabajo, la igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la preferencia para los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros, los conceptos de trabajador, patrón, representante del patrón, intermediario, empresa, establecimiento, fuentes del derecho del trabajo, criterios de supletoriedad, criterio de interpretación; regula las relaciones individuales de trabajo en cuanto a sus caracteres, su temporalidad, los casos de suspensión, de rescisión y de terminación; las condiciones de trabajo, concretamente: jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas de protección al salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones; los trabajos especiales que se ocuparon originalmente de catorce actividades específicas; las relaciones colectivas de trabajo que comprenden las normas en materia de coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato-ley, reglamento interior de trabajo, conflictos colectivos, así como la reglamentación del derecho de huelga; la reglamentación sobre las autoridades del trabajo, la que comprende las administrativas, las jurisdiccionales, así como las que coadyuvan a la integración y modificación de las determinaciones en materia de salarios mínimos y participación de utilidades; así como las normas, principios e instituciones del derecho procesal del trabajo.

Adicionalmente, como se comentó, la ley laboral incluye instituciones y principios de previsión social como: el trabajo de las mujeres y de los menores, las normas de seguridad e higiene; de capacitación; de riesgos de trabajo, y los derechos habitacionales de los trabajadores.²⁸

Es así como, la intervención de la Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos en el campo laboral, a partir del artículo 123 constitucional, hace que sean mejoradas las condiciones de los trabajadores y garantiza las prestaciones

²⁸ Porfirio Marquet Guerrero. (2012). La ley Federal del Trabajo. En Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano en el Trabajo (268,269). México: UNAM.

laborales, además de salvaguardar el salario del trabajador.

De igual manera, se caracterizó en los años 2000 la discusión sobre la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo tuvo mucho auge, presentándose diversas propuestas. Una de ellas es la Propuesta de Modificación de la Ley Federal del Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.²⁹

Ahora bien, para Trueba Urbina el Derecho del Trabajo es entendida como:

*“Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.*³⁰

De esta manera, a través de la historia del trabajo en México, hicieron posible atender a los derechos de los trabajadores y salvaguardarlos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que la definición antes mencionada, pudiera ejercerse de manera profesional y tenga validez en todos los ámbitos laborales existentes.

Es importante que se mencione a los elementos de la definición del trabajo se deben de entender como aquellas partes que unen un solo componente o un todo, es decir que justifican su estudio sistemático. El maestro Néstor de Buen Lozano los aborda de la siguiente manera:

- a) El trabajo, objeto del derecho laboral, constituye un derecho y un deber social.
- b) En el hombre, como sujeto del derecho laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para él y su familia.
- c) La relación obrero patronal es la necesidad recíproca de los actores del derecho del trabajo: el trabajador y el patrón. El primero dueño de su fuerza de

²⁹ Ricardo Méndez Cruz. (2009). México Post-revolucionario. En Derecho Laboral; un enfoque práctico (25,26). México: UNAM.

³⁰ José Davalos. (2011). Origen Etimológico de la palabra trabajo. En Derecho del Trabajo (46-47). México: UNAM.

trabajo y el segundo dueño de los medios de producción.

d) Las normas laborales son protectoras de los trabajadores, salvo en las relaciones colectivas.

e) El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrada fundamentalmente pero no exclusivamente, por normas de carácter social.

f) El derecho del trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.

g) Las normas que integran el derecho laboral tienen, respecto de los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo.

h) Las normas del derecho laboral integran, en lo general, un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas a los trabajadores. En cuanto a su participación en las utilidades de la empresa y en el derecho de obtener casas habitación.

i) El derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho del integrar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., El derecho del paro y, fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga un interés razonable, y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o dividirse entre los dueños del capital.

j) En el caso actual del derecho laboral mexicano, impacta el desarrollo económico del país.³¹

Se puede asegurar que el derecho del trabajo es primordial en la sociedad puesto que el mismo es quien se ocupa de crear orden en el sitio de trabajo, estableciendo deberes y derechos de forma clara y describiendo regulaciones para ofrecer tanto a los trabajadores como a los empleadores, los instrumentos correctos que permitan solucionar cualquier problema que se presente en el sitio de trabajo.

³¹ Roberto Gómez Aranda. (2012). Antecedentes del Derecho Laboral. En DERECHO LABORAL (9-10). México: Red Tercer Milenio.

2.1.2 Derecho Procesal Laboral en México

Esta rama que surge a partir del derecho del trabajo y el derecho social, es importante conocer qué es y sus alcances de la misma, ya que la conciliación laboral lleva un proceso, en donde tiene que intervenir el derecho procesal, para que se sujete conforme a las normas y la ley que se estipulan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A continuación, se presentará un concepto de Derecho procesal laboral.

*“Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional que el Estado realiza a través de los tribunales del Trabajo para solucionar los conflictos laborales, ya sea mediante conciliación y de no ser posible esta mediante el arbitraje, con el propósito de mantener el orden jurídico y económico entre la fuerza laboral y el capital”.*³²

Dicho de esta manera, algo que no se debe pasar de largo es la enunciación de los principios del Derecho procesal laboral, en donde la conciliación laboral adquiere un papel importante en el proceso, ya que a través de los conflictos laborales que se suscitan, este método alternativo al igual que el arbitraje, son procedimientos los cuales, las partes colaborarán entre sí, para llegar a una solución de su conflicto.

Los principios del Derecho procesal laboral son los siguientes:

- Principio de Publicidad.

Las audiencias y actuaciones que se celebren ante los Tribunales del Trabajo, serán públicas y por consecuencia podrán ser presenciadas por las partes o por cualquier interesado.

- La excepción a este principio la establecen los artículos 720, 887, y 888 de la LFT (Ley Federal del Trabajo), que dispone que la Junta de oficio o a petición de

³² Enrique Rueda Santillán. (2016). Derecho procesal laboral. 2021, de UAEMEX Sitio web: <https://citlalilarablog.files.wordpress.com/2016/03/derecho-procesal-laboral.pdf>

parte podrá ordenar que las audiencias sean a puerta cerrada, siempre y cuando se beneficie el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, o cuando se trate de la audiencia de discusión y votación sobre el proyecto de laudo, 887 LFT.

- Principio de Gratuidad.

La impartición de justicia por parte de las autoridades laborales será gratuita y no causará en consecuencia impuesto, gasto o costo alguno a cargo de los litigantes.

- A las partes se les puede llegar a condenar al pago de costas y gastos del juicio en términos de lo dispuesto por el artículo 944 de la ley.

- La gratuidad de los procedimientos laborales y en general la de los procedimientos llevados por el Estado para impartir justicia, tienen su fundamento en el artículo 17 Constitucional, en el que se prohíben las costas judiciales.

- Principio de Inmediatez.

El titular de la autoridad laboral debe participar de manera activa y directa en los asuntos que conoce a efecto de lograr que la impartición de justicia sea pronta y expedita.

- Si la persona que debe juzgar participa activamente durante los procedimientos y está en contacto continuo con las actuaciones, podrán resolver de forma inmediata, con pleno conocimiento de causa, en conciencia y dentro de los términos previstos.

- Presupone este principio que, si el titular de la autoridad participa activamente en el procedimiento, no requerirá de tiempos extras para el estudio, reflexión y resolución de la litis.

- Principio de Predominancia Oral.

En las audiencias y diligencias será indispensable la presencia de las partes o de sus representantes legales para hacer valer sus derechos. 713 LFT.

- Se permitirá la actuación verbal fuera de las audiencias a través de la comparecencia de las partes o de sus representantes legales ante la autoridad.
- Por razones legales (721, 871 LFT), seguridad, tiempo y precisión se deberán llevar registros escritos de las actuaciones, audiencias y resoluciones de las Juntas.

- Principio Dispositivo.

Los juicios laborales se inician a instancia de parte y no de oficio, correspondiendo a estas la obligación de impulsar y estimular el procedimiento a efecto de lograr la resolución final por parte del juzgador.

- Para obtener la resolución final por parte del juzgador se requiere que:

- a) Los procedimientos se inicien a instancia de parte y no de oficio;
- b) Las partes impulsen y estimulen los procedimientos hasta llegar a su conclusión.

- La actividad jurisdiccional se ejercitará a petición de parte, ya que los juicios laborales serán iniciados por el sujeto que tenga interés en que el órgano jurisdiccional se ponga en funcionamiento para que ante él le sean reconocidos sus derechos, pudiendo ser dicho sujeto, un trabajador, un patrón, un beneficiario del trabajador, una coalición de trabajadores, o cualquier otro sujeto reconocido por el derecho laboral.

- En los procesos laborales se impone a las partes la obligación de estimular e impulsar la actividad jurisdiccional ante las juntas, a efecto de alcanzar el cumplimiento de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del trabajo.

- Principio de Economía Procesal.

Los juicios deben ser breves en su tramitación, para lo cual existen figuras jurídicas dentro de la ley, que simplifican al máximo los procedimientos y evitan demoras procesales, tales como:

- La resolución inmediata de incidentes, la actuación oficiosa de la autoridad (en la designación del representante común, la declaración de incompetencia, la preclusión, la continuidad y caducidad de los procedimientos, la regularización

del procedimiento), la irrevocabilidad de las resoluciones.

- Principio de Concentración.

Todos los trámites, actuaciones y cuestiones relativas a un juicio o asunto, se deben de concentrar en un solo expediente y resolución.

- Con la aplicación de este principio se busca llevar en un sólo cuaderno todas las cuestiones, ya normales, incidentales, conexas, etc. que surgen en la tramitación de los litigios laborales, las que deberán ser resueltas en el propio expediente principal.

- Principio de Sencillez.

En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones de las partes no se exige forma determinada, salvo el hecho de que las partes deberán precisar en la mejor forma posible los hechos y sus puntos petitorios.

- Para la impartición de justicia y tutela jurídica por parte de la autoridad laboral, se debe tramitar y decidir conforme al procedimiento establecido en la LFT, sin que se pueda alterar el mismo por razones de la sencillez.

- Principio de Suplencia de la Demanda.

La autoridad laboral está facultada para subsanar de oficio las deficiencias que se presenten en la demanda, y para señalar los defectos, sus omisiones de la misma, siempre y cuando se trate del trabajador o sus beneficiarios.

- La suplencia de la queja se llevará a cabo de la siguiente manera:

a) Cuando la demanda sea deficiente por no contener todas las a las que se tiene derecho, la autoridad conforme a los hechos expuestos debe subsanar el ejercicio de las acciones.

b) Cuando la demanda es oscura por no contener todos los hechos, la autoridad deberá prevenir al actor para que los subsane o aclare.

c) Cuando la demanda es irregular porque se ejercitan acciones contradictorias, la autoridad deberá prevenir al actor para que la aclare o la corrija.

- Principio de Regularización.

Las Juntas podrán ordenar que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notarán en la substanciación de un procedimiento a efecto de regularizarlo, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones. 686, 848 IFT.³³

De esta manera la regulación de la custodia de los trabajadores va más allá de las ganancias económicas, atendiendo a la salud, la estabilidad ocupacional o las jubilaciones y retiros (derecho de la estabilidad social) con los principios procesales laborales antes mencionados y comparado con otras especialidades, el derecho procesal laboral es una especialidad en el campo de presente formación y que está en progresiva extensión.

Es de esta forma que permanentemente se van incorporando nuevos conocimientos y vivencias que enriquecen a esta vertiente del derecho y a los medios alternos de solución de conflictos, en donde a través de la conciliación laboral y el arbitraje, el derecho laboral y derecho procesal laboral van de la mano con dichos métodos alternos.

2.2 Antecedentes de la Conciliación laboral en México

Es necesario conocer los antecedentes de la conciliación desde sus orígenes y para ello, se debe de hacer mención de los antecedentes de conciliación, para después definir los antecedentes de la conciliación laboral en México.

La conciliación vista desde la antigüedad, se entiende a conciliación toma cuerpo en las sociedades reunidas bajo la autoridad de un patriarca o de un jefe de familia que resolviera en equidistancia. En la antigua sociedad ateniense se solicitaba que los conflictos se dirimieran sin necesidad de recurrir al juicio, a cuyo fin se encargaban a los *themostetas*³⁴ la disuasión y persuasión de los espíritus en crisis para avenirlos en transacción o compromisos arbitrales.

³³ Enrique Rueda Santillán. (2016). Derecho procesal laboral. 2021, de UAEMEX Sitio web: <https://cittalilarablog.files.wordpress.com/2016/03/derecho-procesal-laboral.pdf>

³⁴ *themostetas* formaban parte del *Themosthéai*, que era un tribunal colegiado encargado del enjuiciamiento de determinados delitos y de causas civiles.

Ahora bien, cabe destacar que, en algunas partes de África, la costumbre de reunir una asamblea, o junta de vecindario del mundo constituido durante largo tiempo un mecanismo Informal para la resolución de una serie de desavenencias interpersonales.

Cualquier contendiente o vecino puede convocar a una asamblea donde una personalidad respetada, o "autoridad" actúa como mediador para ayudar a las personas interesadas a resolver un conflicto de una manera cooperativa. El papel de este personaje y la tradición de la asamblea varían de una comunidad a otra, pero todas ellas parecen buscar la conciliación sin un juez, árbitro o el uso de sanciones. El éxito de la asamblea parece deberse en parte, a los extensos círculos de parentesco que existen dentro de numerosas comunidades africanas.

En el derecho Romano, la ley de las XII tablas, relata acerca de una norma que se daba en uno de sus textos fuerza obligatoria a los que convinieran las partes a ir a un juicio y personaje en esta época fue Ciceron al hablar de las ventajas de la transacción, recomienda la avenencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho, lo cual considera liberal y a veces hasta provechoso.³⁵

Se entiende que desde la antigüedad la conciliación ha sido fundamento de especial interés para los asuntos probables de transacción, en donde se encarga un grupo especializado o que el mismo pueblo escogía con el propósito de resolver los conflictos que se suscitaban en su comunidad. Ahora bien, en la conciliación laboral en México, primeramente, se abarcará lo más destacado a lo largo de como la conciliación paso de ser una transacción a un método alternativo de solución de conflictos en donde ya se lleva una serie de pasos para llegar a una resolución y generar un convenio con carácter de cosa juzgada.

Se iniciará con la enunciación en la conciliación laboral en México dentro del Reglamento Político Provisional del Imperio Mexicano en su artículo 58, se hace

³⁵ Emma Neza Fonseca. (2011). La Conciliación como un medio de solución de conflictos: a nivel de averiguación previa. México: SISTA.

mención a la subsistencia de los Consulados, pero ejerciendo únicamente actividades de conciliación y arbitraje entre comerciantes. Es importante el artículo 71 de esta legislación, que decía: Todo juicio civil o penal debe ser precedido por la reunión conciliatoria en los términos que se hayan practicado hasta el momento. Y para hacer más efectiva esta interesante institución, se evita que los buenos hombres presentados por las partes, o no siendo abogados, o si lo fueran, no sean admitidos posteriormente en la corte para defender a las mismas partes.

Resulta interesante, como se limitaba la intervención de abogados en el intento de avenimiento o en el proceso posterior, se trataba de que los abogados, con la intención en algunos casos de obtener un ingreso importante si el asunto no se arreglaba y era necesario concurrir a tribunales, no obstruyeran la posibilidad del arreglo.

La tentativa de conciliación se encargaba a los Alcaldes, y el procedimiento se ajustaba a la ley referida del 9 de octubre de 1812; por último, se preveía que en los reglamentos provisionales de cada provincia concedía facultades a los Alcaldes de los pueblos para realizar labores conciliatorias. En la Constitución de 1824 se establece la obligación de acudir al "medio" de la conciliación previamente a iniciar acción civil, o penal por injurias, esto según como establecía en su artículo 155.

Enfocado ya en tema, acercando a los medios alternos de solución de conflictos se tiene que el Dr. Jorge Pesqueira Leal y el Dr. Miguel Soto Lamadrid, En 1997 profesores de la Universidad de Sonora, promueven una nueva opción, coadyuvante en la impartición de justicia en el país, una metodología sistematizada que ofrece opciones para resolver las diferencias entre las partes en conflicto, a través de una forma pacífica. En búsqueda de una intensa formación en el tema para aquellos profesionistas interesados en la mediación, inicia una intensiva capacitación, otorgada por profesores de otros países, como España y Estados Unidos, ya que en México no existía personal capacitado.

Y de igual manera En la actualidad, en los 32 estados de la República Mexicana,

tomando en cuenta la Ciudad de México, existe un total de 25 estados que cuentan con por lo menos un centro o instituto de participación, por medio de los cuales, ofrecen el servicio de intervención en materia familiar, civil y mercantil, e inclusive, en varias de ellas en materia penal en esos delitos que son por querrela, ciertos de dichos estados poseen bastante más de un centro, en diferentes municipios, como son los casos del Estado de México con once, Guanajuato con 8, Hidalgo con 5, Monterrey con 2, Quintana Roo y Tamaulipas, con 3 centros, respectivamente y en Oaxaca con 48 centros de intervención comunitaria y próximamente el Estado de Baja California, que cuenta con el Centro Estatal de Justicia Opción en la Metrópoli de Mexicali y que está llevando a cabo el proceso de selección por medio de una convocatoria abierta a todo el interesado que cubra el perfil, para que, en el mes de abril del 2010, funcione el centro regional en la urbe de Tijuana, además 14 de estas entidades cuentan con una Ley de Justicia Alternativa.³⁶

Para los medios alternos de solución de controversias, es de gran interés, que conforme van pasando sucesos históricos en la historia del derecho los MASC, se coloquen en un ámbito de desarrollo e innovación, además de que adquieran más fuerza legal en los procesos judiciales de la sociedad, y que el Estado de México se cuente una licenciatura enfocada a dichos métodos. Si bien se está progresando en los MASC, debe de haber más difusión para que la sociedad conozca de estos métodos, cuál es su propósito, y no sean vistos como “más de lo mismo” en el sistema judicial.

Se entiende ahora a la conciliación laboral, que sus orígenes están inmersos a partir del cambio de paradigma de la justicia gremial en México, de conformidad con el escrito de las fracciones XX y XXII Bis del apartado A del artículo 123 Constitucional, a partir de la reforma del 24 de febrero de 2017, legítima 2 instancias de ingreso a la justicia laboral, por un lado, la vía administrativa en los centros de conciliación especializados y por el otro la vía jurisdiccional en los

³⁶ Duran y Hernández Celeste (2017) “Análisis de La Sanción en la Fase de Conciliación y Depuración Procesal Establecida en el Artículo 2.122 Del Código De Procedimientos Civiles Del Estado De México, Tesis de Licenciatura, recuperado de:<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68188/DURAN%20Y%20HERNANDE%20CELESTE%20SELENE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

tribunales del Poder Judicial.

El 30 de noviembre de 2018, USA, México y Canadá decidieron la modernización del TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte), en lo cual ahora se sabe que es un Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC o USMCA por sus siglas en inglés), el cual ha sido aprobado y ratificado por la cámara de senadores de México, el día 19 de junio de 2019, empero pendiente de ratificar por los demás 2 territorios, este archivo en el Anexo 23-A, como puntos en general y compromisos refleja el compromiso que México adopte en su legislación gremial la construcción de órganos independientes delegados a la conciliación.

Ahora bien, en La reforma laboral publicada el 1° de mayo de 2019, marca las pautas para comenzar a llevar a cabo el proceso de conciliación; muestra la posibilidad de un nuevo sistema, que vislumbra transparencia, certeza, y sin lugar a dudas otra forma de comunicación y solución Predomina que hablado procedimiento de solución de conflictos laborales fue recomendado por el derecho mundial del trabajo, como se puede consultar en el Acuerdo 154; 3 en el Acuerdo 151; 4 y en la recomendación sobre conciliación y arbitraje voluntarios; 5). Es verdad que dichos Acuerdos no fueron ratificados por México, sin embargo, son fuentes de Derecho mundial del trabajo que justifican la práctica de la conciliación, así como otros mecanismos alternos para abordar y solucionar conflictos laborales.

Al final, como introducción del estudio a la conciliación prejudicial forzosa en materia gremial, no se puede soslayar que este sistema de justicia y otras maneras de solucionar los conflictos, viene íntimamente referente con la justicia opción reconocida en el sistema de ingreso a la justicia mexicana, en el artículo 17 Constitucional, misma que viene en gestación a partir del 18 de junio de 2008 y desde la cual se reconocen diferentes mecanismos de la justicia opción entre ellos la conciliación.³⁷

³⁷ Eglá

Cornelio Landero, José de Jesús Rodríguez Segura. (2020). Regulación De La Conciliación Laboral En México. 2021, de UJAT Sitio web: file:///C:/Users/USR/Downloads/3803-

La conciliación ha sido una herramienta excelente en la ejecución de solución de conflictos en materia laboral, ya que las partes están inmersas en todo momento en el proceso, además que el convenio que se genera adquiere carácter de sentencia y a través de los cambios modificados en la constitución, así como en la ley federal del trabajo y el TLC, la conciliación laboral va en desarrollo social, porque la importancia de los MASC es que es un método auto compositivo y hetero compositivo, donde los principales actores en el proceso son las partes, y el experto en MASC tiene las herramientas necesarias para poder ser guía y solucionar los conflictos suscitados entre las partes.

2.2.1 Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Tienen su fundamento legal en el Artículo 123, fracción XX en la CPEUM (Constitución Política de los Estados Unidos de México) y en los Artículos 652 y 653 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien los inicios de la junta federal de conciliación y arbitraje se remonta al año 1927 en donde fue desarrollado el comité Federal de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las regiones federales, en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese fundamento de contrato o concesión federal, en los casos en que por pacto de la mayor parte de representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal.

El ordenamiento de la construcción de comentado tribunal concluyó que estaría incluido igualmente número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno destinado por la Secretaría de la Industria, Negocio y Trabajo; así mismo, estableció su asiento en la ciudad más importante de la República y la vida de las mismas Juntas Regionales de Conciliación que fuesen elementales.

Las juntas Federales de Conciliación y Arbitraje Respecto de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocía en la etapa de conciliación de los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, ya sean de carácter personal o colectivo. Se concentraban todos los juicios en los cuales ya se había realizado la etapa conciliatoria por las Juntas Federales Regionales, luego sustituidas por las Federales de Conciliación, continuándose con el lapso de arbitraje.³⁸

De la misma manera, la creación de las juntas federales de conciliación y arbitraje se dieron a partir de una necesidad de la sociedad, se necesitaba dirimir los conflictos en materia de la industria, en las regiones laborales, ya que se precisaba de una institución que regulara estos asuntos relacionados entre patrón-trabajador y existiera una regulación laboral de carácter individual y colectivo. La importancia de que la conciliación y el arbitraje estuvieran inmersas, se da gracias a que es un método alternativo de solución de conflictos flexible en el proceso, para que las partes puedan ver por sus intereses y necesidades, sin restarle valor a su trabajo o que sean vulnerados sus derechos de cada una de las partes.

2.2.2 Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Como principal punto, las juntas locales de conciliación y arbitraje tienen su fundamento en el Artículo 123, fracción XX en la CPEUM y en el Artículo 621 de la Ley Federal de Trabajo.

En ese mismo orden de ideas, tenemos a la creación de las juntas locales de conciliación y arbitraje ya que el sistema de juntas de conciliación y arbitraje en México fue creado en el curso de la Revolución que tuvo lugar de 1910 a 1920, con el fin de hacer posible que la experiencia práctica guiara la implantación de la legislación laboral.

Las juntas ofrecen una vez que menos en teoría, un foro efectivo para ofrecer

³⁸ Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (2006). Reseña histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En libro blanco (9). México: Gobierno de México.

solución a las solicitudes presentadas por los trabajadores, aunque sus propios líderes sindicales no los ayuden. Las juntas de conciliación y arbitraje operan en 2 planos: dentro de las industrias de jurisdicción federal, o sea, esas ocupaciones que permanecen bajo la supervisión directa gubernamental federal en virtudes, su tamaño, trascendencia estratégica para la economía o naturaleza particular; y en el plano de las ocupaciones económicas de jurisdicción local, a saber, esas en las que los gobiernos del Estado son causantes de hacer llevar a cabo la Ley Federal del Trabajo.³⁹

De esta manera, las juntas locales de conciliación y arbitraje deben de enfocarse en la concentración en el proceso evitando actos procesales dispersos, tienen que pretender la economía procesal evitando que se hagan actos procesales inútiles, y de esta manera, tratando la celeridad del proceso, y al final, deberá subsanar las insuficiencias en las solicitudes del trabajador. Siendo un órgano fuera de los rigorismos y tecnicismos que involucran la naturaleza de un órgano jurisdiccional, para sobretodo tener una justicia pronta y expedita.

2.2.3 Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

A partir de la implementación de la reforma laboral, la creación del centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ha sido de gran importancia para la aplicación de justicia en materia laboral, ya que se facilitan los procesos burocráticos para la mayor atención posible al público que acude a este órgano descentralizado al pretender ser un organismo autónomo.

Su fundamentación legal está en la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en donde particularmente para entender de lo que se encarga el centro, su artículo 9 nos dice:

Artículo 9. Corresponden al Centro las siguientes atribuciones:

³⁹ Kevin J. Middlebrook. (1998). Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa. 2021, de Colegio de México Sitio web: file:///C:/Users/USR/Downloads/Dialnet-LasJuntasLocalesDeConciliacionYArbitrajeEnMexico-4469980%20(1).pdf

- I. Realizar en el ámbito federal la función conciliatoria individual prevista en el párrafo cuarto de la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional;*
- II. Realizar en el ámbito federal la función conciliatoria colectiva, misma que se brindará a petición de las partes o de la autoridad judicial;*
- III. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional;*
- IV. Establecer el servicio profesional de conformidad con los parámetros estipulados en la Ley Federal del Trabajo y esta Ley;*
- V. Establecer planes de capacitación de conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo y esta Ley;*
- VI. Auxiliar a los sindicatos o trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, así como verificar el cumplimiento de los principios democráticos y los requisitos legales aplicables;*
- VII. Convocar y organizar los recuentos para consultas a solicitud fundada de los trabajadores, o en caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada en la verificación de la elección de directivas sindicales conforme al artículo 371 Bis de la Ley Federal del Trabajo;*
- VIII. Expedir las constancias de no conciliación;*
- IX. Expedir las constancias de representatividad;*
- X. Verificar el apoyo mayoritario de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo que los rigen y sus convenios de revisión, vigilando el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto;*
- XI. Tomar en consideración las propuestas y opiniones del Comité Nacional de Concertación y Productividad referidas en el artículo 153-K, fracciones XII, XIII y XIV, de la Ley Federal del Trabajo;*
- XII. Verificar que el contenido de los contratos colectivos de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores, conforme a lo dispuesto por el artículo 400 Bis de la Ley Federal del Trabajo;*
- XIII. Proporcionar la documentación e información relativa al registro del contrato colectivo o de la administración del contrato-ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes y toda aquella información que posea a los tribunales que así lo requieran;*

XIV. Hacer pública conforme al artículo 365 Bis de la Ley Federal del Trabajo, la información de los sindicatos, y brindar a las personas que lo soliciten copia de los documentos que obren en los expedientes registrados, previo pago de los derechos correspondientes, en términos del artículo 8o. de la Constitución y de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, priorizando la utilización de medios tecnológicos;

XV. Establecer un modelo de gestión conciliatoria y administrativa para su adecuado funcionamiento;

XVI. Establecer el Código de Conducta para las personas servidoras públicas al Centro;

XVII. Implementar medidas que garanticen un ambiente laboral libre de todo tipo de discriminación, violencia y acoso, así como la sustentabilidad ambiental del propio órgano;

XVIII. Imponer las multas que correspondan por el incumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, conforme a la normatividad aplicable, y

XIX. Las demás que establezcan la Ley Federal del Trabajo, la presente Ley y la normatividad aplicable.⁴⁰

La importancia de saber este artículo, es por las atribuciones que le corresponden al Centro ya que, anterior a presentarse a los juzgados laborales, las partes en un diferendo gremial deberán manifestarse en una instancia conciliatoria. A grado federal esta funcionalidad le corresponderá al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En el mismo orden de ideas, se contempla a la Ley 640 de 2001 en su artículo 1 establece que la conciliación tiene dos sentidos según su contexto: uno procedimental y otro sustancial. En relación con su acepción procedimental, dice que la conciliación es:

“Un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda

⁴⁰ Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2020). Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Federal. 2021, Secretaría de Servicios Parlamentarios.

de un tercero neutral y calificado denominado conciliador. Según esta acepción, la conciliación es apenas una serie de pasos preestablecidos que tiene por objeto la celebración de un acuerdo entre dos o más personas. No obstante, el término conciliación, también se refiere al acuerdo al que se llega mediante la celebración del procedimiento conciliatorio. En este segundo sentido sustancial, la conciliación se materializa en un acta que consigna el acuerdo al que llegan las partes”⁴¹

Además de las actividades conciliatorias, este centro además va a ser el delegado de llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, los contratos, los reglamentos interiores de trabajo, y los de las empresas sindicales, así como el registro de los actos y métodos que lleven a cabo organizaciones y sindicatos. En el mismo sentido, el Centro de Conciliación además va a ser el delegado de producir opiniones sobre el manejo en los métodos de conciliación, además de entablar metodologías concretas que promuevan la solución elección de controversias entre trabajadores y patrones.

2.2.4 Centro Estatal de Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa del Poder Judicial del Estado de México

A través de conciliación laboral, la importancia de que sea asimilable, transmisible, evaluable y, por ende, legítima. Orientará el modelo de administración de las diferencias o los conflictos laborales, personales y colectivos, dando el protagonismo a las partes implicadas. Con la conciliación van a poder resolverse las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones, previo a ir a los tribunales laborales con la ayuda de la creación del centro de conciliación laboral y se hará un cambio en un plan que disminuya la judicialización de los conflictos y fortalezca el cumplimiento de los acuerdos emanados de las partes.

El Centro Estatal se fundamenta en el Reglamento de la Ley de Mediación,

⁴¹ Gloria Milena Torres Rojas. (2017). La conciliación prejudicial administrativa como requisito de procedibilidad en la jurisdicción administrativa. 2021, de Redalyc Sitio web: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5603/560360407004/html/index.html>

Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, en donde a través de dicho reglamento está conformado por

- Capítulo I: Disposiciones Generales. (Artículos 1, 2,3 y 4)
- Capítulo II: Del Centro Estatal, (Artículos 5, 6, 7, 8, 9,10 y 11)
- Capitulo III: De la Certificación, Autorización y Registro. (Artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21)
- Capítulo IV: Del refrendo de la Certificación. (Artículos 22, 23, 24 y 25)
- Capítulo V: De las Visitas de Supervisión. (Artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, y 33)
- Capítulo VI: Del Procedimiento. (Artículo 34)
- Capítulo VII: De los Requisitos de los Convenios. (Artículos 35, 36, 37)
- Capitulo VIII: De los Convenios y Acuerdos Relativos a los Derechos de los Niños, Niñas, Adolescentes e Incapaces. (Artículos 38, 39,40 y 41)

Y

Transitorios.⁴²

Es así que dicho reglamento se ven puntos importantes de los Medios Alternos de Solución de Conflictos, los cuales ayudaran a tener la posibilidad de resolver el problema en menor tiempo que el que necesita un proceso judicial, son menores los gastos del proceso judicial, posibilita a las partes a intervenir en la solución del problema, así como que a la solución al problema por dichos medios se le confiere el costo de cosa juzgada, coopera a mantener la convivencia en medio de las partes, por mencionar algunas.

Además, existe una certificación específica para ser mediador/conciliador en la materia que se requiera y habrá un refrendo cada cierto tiempo, ya que el ser un experto en los MASC requiere de una capacitación constante y continua para el buen ejercicio de la misma.

⁴² Gobierno del Estado de México. (2011). Reglamento de la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México. 2021, Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México.

2.3 Antecedentes de la Equidad de Género en México

La Equidad de Género, es propósito de cambios sociales que se han hecho a través del tiempo en México. La equidad de género busca que se tome en importancia una vez que corresponda las diferencias entre los géneros para que cada uno tenga lo cual le pertenece y se pueda la justicia entre los dos. En otros términos, si deseamos dialogar del valor de la equidad de género, debemos guiar este pensamiento la contienda en contra el desequilibrio igualitario con el fin de implantar los cambios en los diversos espacios sociales respecto al papel de los individuos y para entender estos cambios, es necesario entender los antecedentes de la equidad de género en México que se explicarán a continuación.

En México, fue hasta 1953 cuando el gobierno, encabezado por Adolfo Ruiz Cortines, concedió el sufragio universal a las mujeres y, con ello, su calidad de ciudadanas. En 1910 se incluyó en la ciudad más importante del territorio el Club Hijas de Cuauhtémoc bajo la dirección de Dolores Jiménez, cuyo objetivo principal ha sido contestar al denominado anti reeleccionista y oponerse al gobierno de Díaz Ordaz en lo cual concierne a la demanda directa por el sufragio Femenino, a partir de 1916.

A partir del el Segundo Congreso Feminista Mexicano celebrado en 1916 en Mérida, Yucatán, y auspiciado por el gobernador militar de este estado, Salvador Alvarado (1915-1918). A partir del inicio de su gestión, Alvarado consideró que se debía fomentar a las damas a que fueran independientes económicamente hablando, así, ha incluido en su régimen a algunas féminas calificadas. Para alentarlas a laborar fuera de vivienda reformó el Código Civil que previamente especificaba que las féminas no podían dejar el hogar familiar a menos que se casaran o al llevar a cabo los treinta años. La Ley Feminista, como ha sido popular esta reforma permitía a las mujeres res abandonar el hogar a partir de los 21 años y que los padres consintieran a las hijas buscar trabajo.

Ahora bien, se reforma el Código Civil, siendo estos sus efectos en la Ley de Colaboraciones Parientes que el mandatario Carranza promulgó en abril de

1917; Ésta garantizaba los derechos de las mujeres casadas en relación a prolongar contratos, participar en solicitudes legales, ser tutoras y tener los mismos derechos que los hombres en la protección de los hijos. Además, se les entregó los mismos derechos que a los hombres para gastar los fondos parientes implantar solicitudes de paternidad y reconocer hijos ilegítimos.

Durante las décadas de los veinte y los treinta existieron otras organizaciones de mujeres que luchaban por obtener el voto y derechos políticos para las mexicanas. Entre éstas tienen la posibilidad de mencionar al Consejo Feminista Mexicano (CFM, 1919-1925) y el Frente exclusivo Pro Derechos de la mujer (FUPDM). El CFM atribuyó a las mujeres derechos de equidad salarial, condiciones de seguridad en el trabajo, custodia a la maternidad, formación de agrupaciones libertarias, dormitorios y comedores para trabajadoras, regeneración de prostitutas y otros puntos de vista políticos sustantivos como fueron el equilibrio de derechos habitantes.

En 1937, el presidente Lázaro Cárdenas envió una iniciativa al Congreso de la Unión que establecía los derechos ciudadanos de las mujeres mediante la reforma al artículo 34 de la Constitución y en 1946, durante el gobierno de Miguel Alemán Valdés, que se otorgó a las mujeres el derecho al sufragio en las elecciones municipales, cabe resaltar que el sufragio femenino se convirtió en emblema de la modernidad política que el régimen pretendía mostrar, dejando de ser así una reivindicación política de las corrientes feministas y de mujeres. Fue hasta 1958 que se les concedió a las mujeres el voto de todo el país durante las elecciones presidenciales que le dieron el triunfo a Adolfo López Mateos.

Ahora bien, en 1968, esta etapa se vio marcada por los movimientos estudiantiles y porque se ponían de manifiesto una crítica a la desigualdad entre hombres y mujeres en la vida cotidiana, en la moral sexual y en el trabajo doméstico y fue así que la celebración en 1975 en la ciudad de México de la Conferencia del Año Internacional de la Mujer, organizada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ponía en tela de juicio que a través de reformas jurídicas tendientes a descartar la desigualdad entre hombres y mujeres. Así, varias disposiciones que se encontraban en el Código Civil de 1928 fueron

derogadas, entre las que acentúan el permiso del marido para que la mujer casada pudiera tener una labor remunerada. También se instituyó el derecho a las mujeres para ser sujetas de dotación de tierras y convertirse en ejidatarias.

Dicho de esta forma en 1976 grupos de mujeres feministas expusieron una ley de maternidad voluntaria ante la Cámara de Diputados, su exposición formal se hizo en 1979 por medio del Partido Comunista Mexicano.

Es así que en 1996 se creó el Programa Nacional de la Mujer (PRONAM), cuyas funciones fueron: impulsar y favorecer que todos los sectores procedentes se comprometieran y participaran a favor de las mujeres; apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y las que trabajen en beneficio de éstas, así como vigilar el acatamiento del mismo PRONAM.

En México, entre 1995 y 2000 diversos partidos políticos comenzaron a incorporar la perspectiva de género, “sea porque lo consideraron como un valor legítimo de la cultura democrática. En el sexenio encabezado por Felipe Calderón (2006- 2012), las metas del Milenio formaron parte del Proyecto Nacional de Desarrollo 2007-2012 y se establecieron indicadores y metas para su cumplimiento. Asimismo, el jefe presentó en 2008 el Programa Nacional para la estabilidad entre mujeres y hombres 2009-2012 (Pro-igualdad) que establecía las prioridades y orientaciones de la política nacional tendientes a asegurar la estabilidad de las damas acorde a las leyes mexicanas y las convenciones de todo el mundo ratificadas por el Estado mexicano.

Y, por último, pero no menos importante tenemos que en el gobierno de Enrique Peña Nieto como presidente de México, una de las propuestas de género más relevantes que se han implementado fue la instauración del punto de vista de Género en todos los programas de la gestión pública federal. Lo anterior quedó detallado en el Proyecto Nacional de Desarrollo 2013-2018. En este proyecto se establecieron 5 metas, en la primera, “México en Paz”, se insta a erradicar la violencia de género. No obstante, los feminicidios y los elevados índices de maltrato de toda clase que se han provocado en dichos años evidencian una problemática estructural de la sociedad mexicana presente que hace bastante

difícil que se concrete la meta “México en Paz”.⁴³

Es así que el progreso que ha tenido la equidad laboral en México, es gracias a mujeres revolucionarias, que han luchado por defender sus derechos y de otras mujeres desde emanciparse de su marido, hasta que sean elegidas en elecciones políticas para asumir un mandato importante en la responsabilidad del país, es necesario impulsar el derecho de las niñas a la educación, luchar contra los prejuicios sociales y concienciar a nuestras familias sobre el tema en relación a la equidad e igualdad entre mujeres y hombres que se vive en el país.

2.4.1 Igualdad Jurídica entre Hombres y Mujeres en México

En México, la igualdad jurídica es el principio que reconoce que toda la gente tiene que ser tratadas de la misma forma por la ley y se debe asegurar que ningún sujeto o conjunto de personas sea privilegiado o discriminado por el Estado sin exclusión de raza, sexo, orientación sexual, género, origen nacional, color, origen étnico, creencia u otras propiedades ya sean individuales o colectivas siendo objetivos e imparciales ante la ley. A continuación, se dará una breve explicación acerca del progreso de la igualdad jurídica en México.

A partir del 14 de noviembre de 1974, la Cámara de Diputados dio a la mujer la participación para votar y ser elegida en puestos públicos y de representación popular, para alcanzarlo se aprobó la reforma al Artículo 4º constitucional, dentro del cual reconoce que el hombre y la mujer son iguales ante la ley. Gracias a esto la mujer logró legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente al hombre. Así mismo, el 27 de diciembre de ese mismo año, se expidieron dos decretos relativos a la igualdad jurídica de la mujer, y fue hasta el 31 de diciembre del mismo año que entró en vigor el decreto expedido por el en ese tiempo el Presidente de la Republica Luis Echeverría Álvarez, en donde se estableció esta igualdad jurídica entre hombres y mujeres mexicanos.

De igual manera, un punto importante a reconocer es que se comenzó con la

⁴³ Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. (2015). Historia de las Mujeres en México. México: Secretaria de Educación Pública.

lucha femenina de 1916, cuando los estados de Chiapas, Tabasco y Yucatán fueron los principales en reconocer la igualdad jurídica para la mujer, cuando sólo los hombres disponían quién gobernaría. Así se dio inició la lucha femenina y feminista en México, con el sufragio como medio para mostrarse conforme sus derechos ciudadanos y su contribución política.

En México se ha avanzado en cuanto a la paridad de género y se sigue promoviendo leyes que garanticen la equidad e igualdad sustantiva y efectiva entre la mujer y el hombre en todos los ámbitos. Así, el deber de los partidos políticos de postular en paridad a los cargos de elección popular en la legislatura federal y de las entidades federativas, ha sido la más significativo que ha dado México en relación con los derechos político electorales de las mujeres.

Por ello es preciso garantizar los derechos de las mujeres y las niñas, ya que estas tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación para lograr avanzar hacia la igualdad de género, poniendo fin a las barreras que impiden a la mujer su pleno desenvolvimiento en la vida política, económica y social, situación que debe empezar desde los gobiernos locales y seguir avanzando hasta llegar a un papel en donde la mujer sea vista como un líder político y una figura de cambio social para el país.

De la misma manera, en el año 2001 se crea la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y en el 2006 la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres. Representadas estas leyes como el marco jurídico para la valoración, promoción y resguardo de los derechos sobre equidad de género en el ámbito federal.

De tal manera el más reciente asunto es la paridad de género alcanzada en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la cual la ubicó en el cuarto lugar mundial en porcentaje de participación de mujeres legisladoras, con 241 curules de un total de 500. En cuanto a la actual legislatura de la Cámara de Senadores, las mujeres representan 50.8% del total de senadores (128). Por otro lado, dentro del Poder Judicial, de los once ministros que en 2018 se conforman la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 18.18% son mujeres. Respecto al

Gabinete actual se haya que, México es el pionero en la historia en colocar la mitad de las secretarías en manos de mujeres, ya que, dentro de las 17 secretarías, ocho mujeres son protagonistas de las mismas.

Es así que el progreso de la igualdad jurídica de hombres y mujeres se ha logrado a pasos agigantados, gracias a la lucha constante de las feministas por defender y salvaguardar los derechos humanos de la mujer y sobre todo evitar el sufragio en las mujeres.

Los MASC hoy en día juegan un papel importante en la aplicación de normas y leyes que regulen la igualdad jurídica entre hombres y mujeres en todos los ámbitos correspondientes y gracias a la conciliación laboral, las mujeres han intervenido con base a sus intereses y necesidades laborales, siendo las mismas, no se vean afectadas en algún procedimiento litigioso para la salvaguarda de sus derechos laborales y se llegue a un acuerdo de manera conjunta entre las partes.

CAPITULO III MARCO NORMATIVO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO

Para los medios alternos de solución de conflictos es de vital importancia la relación normativa que conlleva optar por un medio alternativo y la esencia que la ley se genera a través de la ejecución de los MASCS, de esa manera con el respaldo de leyes, reglamentos o manuales se reconocen los derechos fundamentales y humanos de las personas al optar por cualquier medio alternativo en México y el mundo.

Para la conciliación laboral, los derechos laborales de los individuos se salvaguardan en todo momento en el proceso de conciliación al que se someten. Si bien la conciliación laboral en el marco legal es un nuevo campo que se creó hace pocos años, no se minimiza la importancia legal que esta tiene en las instituciones gubernamentales u instituciones privadas donde se lleva a cabo este proceso.

En el siguiente capítulo se darán a conocer los artículos, leyes, así como un manual referente a la conciliación laboral y es importante que los mismos sean comprendidos y analizados ya que son incluyentes en el ámbito de la conciliación laboral para que su enfoque legal sea plasmado coherentemente en relación con sus atribuciones y relevancia que esta conlleva en el proceso.

De la misma manera, es importante que el siguiente capítulo se comprenda la interpretación de manera legal en la equidad de género a través de la conciliación laboral, así como delimitar el marco normativo al Estado de México, para su mayor comprensión y entendimiento de la misma, atribuyendo los beneficios de la conciliación laboral en un proceso u procedimiento legal.

3.1 Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Mexicana, es la Carta Magna más importante de País, en ella se establecen los derechos y obligaciones fundamentales de los habitantes y líderes en el País. Es de gran importancia en la presente investigación mencionar y comprender el Artículo 5 de la CPEUM, ya que adquiere relevancia al ser un artículo relacionado con los derechos de las y los trabajadores en el país.

Se menciona el Artículo 5 de la siguiente manera:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio

de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.⁴⁴

En donde dicho artículo se eleva a un nivel de garantía individual, puesto que intervienen los derechos fundamentales laborales de los individuos y se encuentran la libertad de trabajo es decir que cualquier persona puede dedicarse a un trabajo remunerado de manera lícita y el gobierno ni nadie podrá decir a qué se dedicara cada persona en su labor profesional.

De igual manera, cada entidad federativa contara con un reglamento que necesitan un título para su ejercicio profesional, cabe mencionar que se hace mención que el trabajo que se realice será de la justa manera en la que será su salario, relación trabajo-retribución. Así mismo el derecho de ejercer alguna profesión, por lo tanto, es una facultad de la persona trabajar en lo que más le acomode y convenga y será retribuida de manera lícita.

Y el contrato que este se genere de servicios laborales se dará en convenio del tiempo de los servicios requeridos y no se coaccionara a ningún trabajador en caso de incumplimiento de contrato laboral, y solo podrá hacerse de responsabilidad civil.

Es así que mencionado artículo busca con una base sólida a la libertad laboral y que esta tenga la mayor certidumbre jurídica, y dicho artículo es el fundamento para la libertad laboral, nadie puede obligarte a prestar un trabajo que no quieras

⁴⁴Miguel Carbonell. (2015). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: tirant lo blanch.

hacer y de la misma manera nadie podrá minimizar tu derecho a tener un trabajo que te guste y sea renumerado de acuerdo a las leyes marcadas en el ámbito laboral que contribuyan en el buen ejercicio de la misma.

3.2 Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La importancia de comprender y mencionar el siguiente artículo se da debido a la plusvalía que van adquiriendo los MASC en la justicia cotidiana en nuestro país, ya que, en el campo laboral, estos métodos alternos aseguran un desahogo al proceso judicial del derecho del trabajo para bien común de la relación obrero-patronal, teniendo como referencias específicas en dicho ámbito a la conciliación y el arbitraje.

A continuación, se mencionará el presente artículo:

Artículo 17.

“Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

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. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

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.

El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos.

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.

Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes. Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

La Federación y las entidades federativas garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil”.⁴⁵

De esta manera a lo ya antes mencionado, el artículo 17 constitucional refiere que en primera instancia es un artículo de seguridad pública y nos menciona en su primer párrafo el que no se debe ejercer la auto tela, es decir que ya no se puede remitir a las épocas antiguas con la “ley de talión”, en el entendido de que el Estado se encargara de administrar la justicia con su debido proceso.

Así como toda persona tiene derecho a que imparta justicia a través de los tribunales de manera pronta, expedita completa e imparcial, como el Estado es el encargado de impartir justicia, este servicio debe de ser gratuito y libre de cualquier acto de corrupción que se le presente.

El congreso de la unión expedirá las leyes en materia penal para ejercitar procedimientos judiciales y se establezca la reparación del daño, de la misma manera los mecanismos alternativos de solución de conflictos que prevé mencionado artículo son: mediación, conciliación, negociación, arbitraje y justicia restaurativa para apoyar y asegurar la solución de controversias, así como la reparación del daño.

Se garantiza la independencia de los tribunales y se hace referencia que debe de haber un servicio de calidad y profesionalidad en todas las autoridades que

⁴⁵ Miguel Carbonell. (2015). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: tirant lo blanch

correspondan a un proceso o a un juicio.

En relación a lo ya antes mencionado, el artículo nos señala que en cualquier deuda civil no se podrá ejercitar la acción privativa de la libertad por deudas civiles.; Cabe mencionar que, gracias a la reforma en materia penal del 2008, se adicionan algunos puntos que adquieren relevancia en el proceso y procedimientos alternativos, ya que se realizó de manera más completa para que las autoridades encargadas de impartir justicia, deberán buscar primordialmente las soluciones alternas sobre las formalidades en el proceso con la ayuda de la ley nacional de mecanismos alternativos de solución de controversias en materia penal. Cuando un ciudadano se vea envuelto en una controversia jurídica se podrá recurrir a aquellas salidas alternas que este artículo establece, y para el ámbito laboral dicho artículo, específicamente el párrafo IV, abre las posibilidades de solucionar un conflicto laboral por medio de la conciliación y el arbitraje.

3.3 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se entiende en los antecedentes que el artículo 123 constitucional fue aprobado por unanimidad y se convirtió en un modelo adoptado posteriormente por legislaciones de otros países. Las garantías sociales, en particular las disposiciones del artículo 123 están fundadas en el principio de que el ser humano es considerado como miembro de un grupo social, y no como sujeto abstracto de las relaciones jurídicas, tal como se le conceptualiza bajo el liberalismo individualista de la constitución de 1857.

Es así como la constitución federal mexicana de 1917, donde surgió el constitucionalismo social comprometido en favor de la justicia de los trabajadores.⁴⁶

⁴⁶ Javier Moctezuma Barragán. (2005). Artículo 123. 2021, de UNAM Sitio web: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/127/5.pdf>

La conciliación laboral, es un término que nace del numeral 123, fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual es un elemento para la solución de conflictos con carácter obligatorio, donde las partes pueden llegar a un arreglo, sin que este viole derechos laborales.

En relación al cuerpo del artículo 123 de la CPEUM, se clasifican en apartado A y apartado B, en donde se dará una breve mención en el cual consiste cada uno.

- Apartado A.

Se refiere a la “relación entre los trabajadores y patrones en general”. Este apartado tiene como función regular las relaciones entre trabajadores y patrones en general, tiene su propia ley reglamentaria, la cual se rige la “Ley Federal del Trabajo”, este apartado tiene como características principales:

-Duración de la jornada laboral: Se estima que la jornada laboral será de 8 horas, su jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas, además que quedaran prohibidas las labores insalubres y con riesgo de trabajo, asimismo, el trabajo nocturno industrial y todo otro empleo después de las pasadas 10 de la noche, de los menores de 16 años, también los habla acerca de la prohibición de la utilización del trabajo en los menos de 15 años, mayores de los 16 años antes de los 18 años, tendrán como jornada máxima laboral las 6 horas.

-Mujeres durante el embarazo en jornada laboral: Las mujeres durante el embarazo no realizarán aquellos trabajos que exijan un esfuerzo considerable o atente contra su salud, además que se beneficiaran de un descanso de 6 semanas antes y después de la fecha del parto fijada, seguirán manteniendo su empleo, derecho y su salario será intacto, además de que contarán de un tiempo de lactancia durante su trabajo.

-El salario mínimo: será derecho de cualquier trabajador y serán generales o profesionales, de igual manera los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas del individuo, mientras que los salarios mínimos profesionales, se fijarán por una comisión nacional que se integra por representantes de los trabajadores, del patrono y el gobierno.

-Descanso y vacaciones: se refiere el apartado que, por cada 6 días de trabajo laborados, se deberá de disfrutar de un día de descanso por lo menos, de igual manera, para trabajo igual deberá corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo y la nacionalidad adquirida de la persona.

-Salario: se deberá pagar en la de curso legal, en la cual no es permitido hacer efectivo el salario con mercancías, vales de despensa o cualquier otro tipo de vale, las fichas o cualquier otro signo representativo, con la cual se pretenda sustituir a la moneda nacional para el pago del individuo trabajador.

-Horas extra: cuando por circunstancias extraordinarias, sean aumentadas las horas de jornada laboral, se abonará en salario, por el tiempo excedente trabajado en la persona trabajadora, en donde se dará un 100 %, más de lo fijado del horario de jornada laboral normal y no se podrá exceder de 3 horas diarias adicionales.

-Huelgas: se reconocerá como derecho de los obreros, así como de los patronos, las huelgas y paros de trabajo, en la cual sea la situación presentada.

- Apartado B.

Dicho apartado se refiere a “los servidores públicos o de gobierno”, en donde sus características principales son:

-Jornada laboral: los cuales su jornada de trabajo se establecerá entre 8 a 7 horas diarias y sus horas de trabajo extra, se pagarán al 100 % más de la remuneración fijada en su salario laboral, así como por cada 6 días de trabajo laborado, el servidor público disfrutara de un día de descanso cuando menos y este contara con goce de salario y prestaciones integrales.

-Vacaciones: las vacaciones se efectuarán en una cantidad de 20 días al año.

-El salario: los salarios se verán fijados en los presupuestos respectivos y sin

que salario sea reducido, en el plazo de la vigencia de estos, además que solo se podrán hacer retenciones, descuentos, embargos o deducciones al salario, en los casos que se prevean en las leyes, de igual manera, a trabajo igual corresponderá salario igual, sin que se tenga en cuenta el sexo, nacionalidad, entre otros.

Detenciones: se refiere a que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos por causa justificada, en los términos que fije la ley, además que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un tribunal federal de conciliación y arbitraje en los cuales se integraran según lo prevenido en la ley reglamentaria, en donde la ley determinará los cargos que serán sometidos de confianza y las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.⁴⁷

Es así que, para la conciliación laboral, el artículo antes mencionado adquiere relevancia en el proceso con el personal entre patrones y trabajadores. La conciliación laboral, así como el arbitraje son los métodos alternativos más reconocidos en el derecho mexicano, especialmente en el campo laboral.

En relación a la parte XX del apartado A del Artículo 123 constitucional anterior, en los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán acudir a la instancia conciliatoria que corresponde en cada entidad federativa. Es así como en el orden local, la funcionalidad conciliatoria va a estar al mando de los centros de conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas, y su distribución y manejo se determinarán en las leyes locales.

Cabe destacar que a partir de que acudir a una instancia de conciliación va a ser un requisito prejudicial o de resolución y será de carácter obligatorio, el cual que va a tener la atribución los centros de conciliación federal y locales, especializados e imparciales; esta conciliación laboral se llevará a cabo por medio de métodos sencillos, de simple ingreso, donde se destacara que privilegiará la amigable estructura y resultará conveniente para quienes acudan

⁴⁷ Miguel Carbonell. (2015). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: tirant lo blanch

a pedir esa instancia.

3.4 Ley Federal del Trabajo

Para los MASC, la ley federal del trabajo adquiere relevancia al intervenir la conciliación y el arbitraje e incluso la mediación está inmersa en este ámbito laboral, para el buen ejercicio de los MASC, cabe destacar que cuando se genera un convenio laboral, dicho convenio adquiere la importancia de que es ejecutado como cosa juzgada, es decir que en dicha ley se emplearan las medidas necesarias para que una conciliación sea efectuada con éxito.

A partir de la aprobación del artículo 123 que se presentó por el presidente Venustiano Carranza, se dio origen a la ley federal del trabajo. El 18 de agosto de 1931, catorce años más tarde de la promulgación de la Constitución de 1917, se expidió en México la primera Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123. La nueva legislación en materia gremial, permitió en buena medida el corporativismo de las empresas obreras, puesto que reglamentó el sindicalismo e integró el contrato colectivo, los cuales no habían sido definidos en su integridad en la Carta Magna.⁴⁸

En donde el deber ser de la ley federal del trabajo es que son disposiciones legales que regulan las relaciones obrero patronales, es decir que se especifica lo que tienes que hacer como trabajador en tu campo laboral y cuáles son tus derechos al laborar, así mismo al patrón, lo que le corresponde hacer y cuáles son sus derechos como jefe.

Como se compone la estructura de la ley federal del trabajo, consta de 16 capítulos que describen cada una de las particularidades del trabajo en la República mexicana, y cuyos títulos: se mencionan de la siguiente manera:

⁴⁸ Espinoza Guadalupe (2016). *“Legalidad del Emplazamiento en el Procedimiento Laboral Burocrático regulado por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios”*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/62651>

PRINCIPIOS GENERALES.

Donde se expone el modo general de operancia de la ley.

- Las Relaciones Individuales de Trabajo.
Se explican dichas relaciones y se explica de manera explícita. Se integran cinco capítulos.
- Condiciones De Trabajo.
En el cual se sistematiza el marco real y legal en que debe ocurrir el trabajo a grosso modo. Se compone de siete capítulos.
- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y del Patrono.
Se explica punto por punto lo dicho, en apartados distintos y estructurados. Lo conforman seis capítulos.
- Trabajo de las Mujeres.
Es todo lo referente al derecho laboral femenino. Posee un “bis” que reglamenta el trabajo de los menores de edad también.
- Trabajos Especiales.
Se explican los casos no ordinarios de relación laboral. Se componen de diecisiete capítulos acordando cada caso de trabajo personal particular.
- Relaciones Colectivas del Trabajo.
Se puntualiza el marco jurídico de las convenciones colectivas y contrataciones colectivas. Tiene ocho capítulos.
- Huelgas.
Se precisa en dos capítulos distintos relacionados con el derecho a huelga.
- Riesgos de Trabajo. Lo relacionado a accidentes laborales que se puedan presentar en la jornada laboral.

- Prescripción.

Es la pérdida de los derechos laborales que no son practicados.

- Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.
Explica las formas oficiales de control y atención de la situación laboral.
Se integra de trece capítulos.
- Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Se define a la organización legal de resolución de conflictos laborales.
- Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.
Se habla de todo lo relacionado a la representación sindical y/o colectiva
y se conforma de tres distintos capítulos.
- Derecho Procesal del Trabajo.
Constituye el marco procesal de las relaciones laborales, y se distribuye
en veinte capítulos.
- Procedimientos de Ejecución.
Acuerda de qué forma deben llevarse a cabo los procedimientos de esta
ley y se conforman en tres distintos capítulos.
- Responsabilidades y Sanciones.
Explica lo dicho tanto para patronos como empleados.⁴⁹

Dicho de esta manera, la ley federal del trabajo es de fundamental trascendencia en las democracias liberales modernas, ya que diseñan un marco de custodia para el trabajador y establecen las reglas en las que el trabajo debería darse, para que sea un acontecimiento social justo, equitativo, confiable y benéfico, que ayude al progreso integral de las sociedades

⁴⁹ Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2020). Ley Federal del Trabajo. México: Secretaría de Servicios Parlamentarios.

3.5 Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de La Paz Social para el Estado de México

El acceso a la justicia es un derecho que se ha constituido de manera trascendental y con el paso del tiempo se ha convertido en un derecho humano, así como las particularidades primordiales, los MASC radican en que, a las partes relacionadas, dan en un litigio la posibilidad de resolverlo de una forma instantánea, económica, flexible y positiva, encontrando el método que mejor se acomoda a sus necesidades y situaciones particulares.

En la ley de Mediación, conciliación y promoción de la paz social para el Estado de México, está constituida por:

- Título Primero.

-Capítulo I: Disposiciones generales, (Artículos 1, 2, 3, 4,5).

-Capítulo II: Del Centro Estatal, de los Centros Públicos y de las Unidades de Mediación, Conciliación y de Justicia Restaurativa, (Artículos 6, 7, 8, 9, 10,11).

-Capítulo III: De los mediadores-conciliadores y facilitadores privados, (Artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17,18).

- Título Segundo.

-Capítulo I: De la mediación, conciliación y justicia restaurativa, (Artículos 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26,27).

-Capítulo II: De las partes en la mediación, conciliación y justicia restaurativa, (Artículos 28 y 29).

- Título Tercero.

-Capítulo I: De los procedimientos de mediación, conciliación y justicia restaurativa, (Artículos 30, 31, 32, 33,34).

-Capítulo II: De los efectos del convenio de mediación o conciliación y de los Acuerdos Reparatorios, (Artículos 35, 36, 37, 38, 39, 40,41).

-Capítulo III: De la suspensión, caducidad y prescripción, (Artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48,49).

Y

- Transitorios⁵⁰

Dicho de esta manera, la ley de mediación, conciliación y promoción de la paz social para el Estado de México, nos refiere a cerca que la sociedad demanda mayor actividad jurisdiccional, en donde la sobrecarga de trabajo provoca un aumento en la cantidad de juicios sin resolver y la tardanza en los procesos, lleva como consecuencia aumento en los niveles de desconfianza en las instituciones encargadas de impartir justicia, es ahí en donde el deber ser de los MASC intervienen a través del dialogo y el acuerdo entre las partes.

Tenemos que, con esta ley se propone un cambio de paradigma en el acceso a la justicia para el Estado de México, además que las personas capacitadas los MASC, deberán tener múltiples habilidades que apoye su capacidad de discernimiento y resolución de problemas jurídicos con eficacia y oportunidad y el experto en los MASC deberá de tener una inteligencia emocional activa en su campo de trabajo la eficacia y efectividad de los convenios realizados, en donde se fundamente la presente ley.

3.6 Manual de Conciliación Laboral

La relevancia de los mecanismos alternos de solución de conflictos, cada vez se planifica con mayor interés social para el desarrollo hacia una cultura de paz, tal es el caso de la conciliación laboral, con su manual de conciliación laboral.

El manual intenta ser un instrumento de práctica que trabajará como una guía permeada de estándares mínimos para la conciliación individual, misma que busca retar, de manera ágil y moderna, los nuevos retos y alcances que aborda

⁵⁰ Poder Judicial del Estado de México. (2010). Ley de Mediación, Conciliación y promoción de la Paz Social para el Estado de México. México: Consejo de judicatura.

el Sistema de Justicia Laboral, de acuerdo con lo determinado en la Ley Federal del Trabajo.

El cuerpo del manual de conciliación laboral se constituye por:

Objetivos generales y específicos de dicho manual y constara de varios módulos, de los cuales serán enunciados en orden.

- Modulo I

-Teoría del Conflicto Social: el cual se habla del concepto del conflicto, niveles de conflicto, visiones del conflicto, clases de conflicto, elementos del conflicto, dinámica del conflicto, estructura del conflicto, análisis del conflicto y el conflicto en materia laboral.

- Módulo II.

-Medios Alternativos de Solución de Controversias: y nos refiere dicho modulo a sus generalidades, el concepto de los MASC, las características de los MASC, y las clases de los MASC.

- Módulo III.

-Modelos de Conciliación: refiere acerca de sus generalidades, el modelo Harvard, modelo transformativo, modelo circular narrativo y el modelo asociativo.

- Módulo IV.

-Teoría y Técnicas De La Comunicación Aplicadas a La Conciliación: se establece el concepto de comunicación, proceso de comunicación, elementos de la comunicación, canales de la comunicación, axiomas de la comunicación, sus barreras de la comunicación, y las técnicas de la comunicación aplicadas a la conciliación.

- Módulo V:

-Teoría de la Negociación y Técnicas de la Negociación: Se habla de sus generalidades, el concepto de negociación, las características de la negociación, elementos en la negociación, sus etapas del proceso de negociación, los tipos de negociación.

- Módulo VI

-Principio Rectores de la Conciliación: sus principios son de veracidad, de buena fe, de confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad, flexibilidad, honestidad, equidad, principio de información, principio de irrenunciabilidad de derechos, principio tutelar del trabajo, así como el principio de voluntariedad.

- Módulo VII

Competencia.

- Módulo VIII

Procedimiento de Conciliación Prejudicial en la Ley Federal del Trabajo

- Módulo IX

Desarrollo de la Audiencia de Conciliación Prejudicial: el cual nos refiere acerca de la identificación de las partes y beneficios del procedimiento, escucha activa de las partes y persuasión, los tipos de negociadores, las técnicas de comunicación aplicadas a la audiencia, la propuesta conciliatoria, si no hay conciliación y el convenio conciliatorio.

- Módulo X

-Conclusión del Procedimiento de Conciliación: hace referencia a las características del convenio y la constancia de no conciliación.

- Módulo XI

-Casos de excepción en la Conciliación Prejudicial.

- Módulo XII

-Perspectiva de Género en la Conciliación Laboral.

- Módulo XIII

-Prescripción de Acciones en la Ley Federal del Trabajo: hace referencia a la prescripción de 1 mes, 2 meses, 1 año y 2 años, el catálogo de acciones y prescripción y el catálogo de derechos irrenunciables.

- Módulo XIV

-Perfil de la Persona Conciliadora.

- Módulo XV

-Casos prácticos.⁵¹

Es así que, se entiende que el manual de conciliación laboral en materia individual, adquiere importancia en los procesos de impartición de justicia laboral, especificando y centrándose en la conciliación como una rama de apoyo al acceso de justicia laboral, además que dicho manual su contenido tiene una ramificación amplia, para que sean entendidos y comprendidos cada uno de sus

⁵¹ Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2020). Manual de Conciliación Laboral. México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

puntos que la conciliación laboral adquiere con el acceso a la justicia y se logre una amigable composición entre trabajadores y patrones tras la generación de un convenio.

En el mismo orden de ideas, la conciliación es uno de los ejes del sistema de justicia en México, en donde a través de la conciliación laboral se busca la negociación abierta, gracias a la amigable composición que se busca para resolver los conflictos entre empleadores y trabajadores, darle a los trabajadores y patrones la oportunidad de ser los autores de como resuelven sus diferencias mediante un conciliador pacificado y se legitimen los intereses y necesidades de las partes y gracias a que existe el manual, las instituciones especializadas en conciliación laboral, así como el persona del mimo, trasciende hacia una construcción social para fomentar una cultura de paz en México.

El manual para los especialistas en conciliación laboral, se vuelve una caja de herramientas, ya que facilita el buen proceso y procedimiento de cómo se debe de llevar una conciliación en materia laboral, ya que permite hacer de una metodología completa a un elemento practico entendible, porque la conciliación así como los demás métodos alternos de solución de conflictos, son de carácter práctico en un ejercicio de acompañamientos para partes que estén inmersas en un conflicto laboral y tengan la necesidad de resolverlo.

CAPÍTULO IV INCLUSIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL ESTADO DE MÉXICO.

A lo largo de la historia de la impartición de justicia laboral, se han ido modificando los procesos y procedimientos de justicia laboral, en este sentido se han creado los Medios Alternos de Solución de Conflictos, situando al arbitraje y la conciliación laboral en marco de la justicia laboral.

Especificando a la conciliación laboral, se entiende como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, donde intervendrá un tercero neutral e imparcial para facilitar la apertura y dialogo entre las partes interesadas, siendo un puente de comunicación activa, en donde el tercero neutral e imparcial, intervendrá con propuestas de solución al conflicto, situándose en los intereses y necesidades laborales de cada parte, para generar un acuerdo satisfactorio entre ellas, sin necesidad de llegar a un proceso litigioso.

En el siguiente capítulo, se dará a conocer acerca de la importancia que se genera a través de la conciliación laboral en una perspectiva de equidad de género en el Estado de México, ya que la relevancia de dicho tema se da como un cambio revolucionario en la impartición de justicia laboral, gracias a la llegada de la conciliación laboral, en donde dicho método se vuelve auge al situarse como un procedimiento alternativo y se genere un convenio con efecto de cosa juzgada.

En mismo orden de ideas, la equidad de género que actualmente la diferencia de género pese a los adelantos de los últimos años, se muestra en varios espacios de la vida y el trabajo es uno de ellos, en donde se presentan casos de desigualdad laboral entre hombres y mujeres, siendo esto, las mujeres con mayor riesgo laboral en relación a perspectiva de igualdad laboral.

Se dará a conocer acerca de la regulación de políticas públicas en razón de equidad de género laboral en el Estado de México, así como las causales que impiden el crecimiento profesional de las mujeres, de la misma manera el análisis de las cuotas de género en el Estado de México, ya que se adquiere relevancia

en el tema a tratar, así como la conciliación como una respuesta social activa a la igualdad laboral y, por último, pero no menos importante, el perfil del conciliador laboral.

4.1 Regulación de Políticas Públicas en Razón de Equidad de Género Laboral en México

A través de la implementación de políticas laborales con enfoque de género en las diferentes fases de la relación laboral: el reclutamiento y contratación de personal, la ejecución de la relación laboral e incluso la terminación de las relaciones de trabajo, se pueden implementar mejores prácticas desde el punto de vista del recurso humano, que permitan aprovechar la diversidad como una ventaja competitiva, mejorando el clima laboral, la productividad y la imagen del empleador en el mercado laboral.

En relación a lo que nos plantea el Manual Instructor de Políticas Publica refiere acerca de las políticas públicas con perspectiva de Género, el cual hace alusión a las políticas de igualdad de género, donde permanecen dirigidas a contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la diferencia sexual. y poseen como finalidad fortalecer la ciudadanía y los derechos de las mujeres, para que se extiendan o perpetúen a otras esferas como: la enseñanza, el ingreso, los derechos, los cargos expertos, el poder político, el prestigio y los reconocimientos

Así mismo, en las primeras ocupaciones en favor de la igualdad se emergen en los años sesenta; Donde su inicio que las rige parte del reconocimiento de las diferencias y limitaciones de partida entre ciertos conjuntos o personas, que impiden que éstos puedan disfrutar plenamente de sus derechos y aprovechar las oportunidades que se les ofrecen.

De igual manera se reconoce, que, si bien ninguna participación pública puede asegurar que todas las gentes obtengan mismo resultado en términos de justicia y de confort, es moralmente inexcusable que diferencias de procedencia, sexo, clase, preferencia sexual, raza o creencia, cierren de ingreso, oportunidades o

habilidades y culminen vulnerando los derechos de unas personas, en comparación con otras.

En este sentido las políticas de igualdad refieren a actividades de justicia deliberada que buscan indemnizar estas posiciones de desventaja que son relacionadas al género, las políticas de igualdad han buscado eliminar cada una de las maneras de discriminación por causa de la diferencia sexual e impulsar la estabilidad social entre damas y hombres.

En el mismo orden de ideas, en los años 70 dichas políticas han aceptado un nuevo aire de la mano de la segunda ola que se desato con el feminismo y de las convenciones de todo el mundo que se establecen en la primera década de la mujer (1975-1985). Sin embargo, se llegan a constituir gran parte de la agenda de los gobiernos, desde los Convenios y del Programa de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Dama (celebrada en Pekin), en el año de 1995.

A lo largo de más de cincuenta años de evolución, todas las versiones de estas políticas han respondido a enfoques diversos de la diferencia de género y a una táctica de participación pública distinto, adaptándose a las concepciones políticas y a las diferencias entre los sistemas y tradiciones políticas de cada territorio.

Posteriormente, se hace una breve especificación de cada enfoque usado, con el objetivo de entender cómo se ha avanzado con la problematización de la demanda feminista, en la suposición que comentado conocimiento facilitará la comprensión de las discusiones políticas que conlleva la igualdad de género.

Cabe destacar, que los más relevantes enfoques de políticas de igualdad que sehan implementado son:

El enfoque de la estabilidad de trato.

El enfoque de la estabilidad de oportunidades.

El enfoque de la transversalidad del género.

El enfoque de la paridad o de generización de la ciudadanía.

Cabe destacar que la base importante de la igualdad, es el estatus de la ciudadanía, ya que el enfoque de las políticas de igualdad lo incorporan esas subclases de individuos que, en razón del sexo, el color, la raza, el ingreso o todavía la conjunción de todos dichos recursos, se ven excluidos de diferentes bienes y oportunidades, y da como consecuencia peligros a la acumulación de fracasos en diferentes esferas de bienes. Las políticas públicas, poseen la finalidad de garantizar definida repartición de esos bienes y oportunidades no disponibles para conjuntos específicos de personas.

Además, en la comprensión del alcance de las políticas de equidad está estrechamente vinculado a la concepción del término “igualdad” y lo cual se entiende consecuentemente por equidad de género. Este es un aspecto sustantivo del asunto en torno al cual la meditación especializada parece concordar en que, hoy por hoy, las políticas de equidad se inscriben en una interpretación compleja y articulada que se vino creando en el debate mundial y en los artefactos de derechos humanos y cuyos horizontes permanecen abiertos a otras interpretaciones enriquecedoras.

Esa interpretación se fundamenta en las próximas ideas: La estabilidad es equidad frente a la ley, o sea, equidad de derechos, con todo lo cual esto involucra como equivalencia ciudadana y que no tenemos la posibilidad de desarrollar en el breve espacio de esta nota. Al mismo tiempo el equilibrio añade a su sentido, la equivalencia humana de damas y hombres, a la no discriminación o prohibición de la discriminación por razón de sexo y la aprobación de la pluralidad de las necesidades e intereses de las damas y de los hombres, o sea, equidad que admite la diferencia.⁵²

⁵² Instituto de Desarrollo Nacional e Internacional de Organizaciones No Gubernamentales y Civiles AC. (2016). Manual del Instructor de Políticas Públicas con Perspectiva de Género para, Implementar cursos continuos en este tema a funcionarias/funcionarios de la Administración Pública Estatal. México: Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Las políticas con perspectiva de género, se han priorizado para la erradicación de la desigualdad de género , que históricamente ha sido afectado principalmente a las mujeres a través de constructos culturales y un ejemplo visualizado en México es el machismo que ha existido contra la mujer, la cual se hace práctica en los planos políticos, jurídicos y económicos inmortalizando modelos totalizantes de género y adquiriendo legitimación en los mismos, por lo que es necesario empezar por informar al personal sobre las políticas que aplica la compañía para la no discriminación, así como capacitar al personal para prevenir y detectar cualquier expresión de violencia de género y acoso, en el campo laboral que se presente y cualquier otro ámbito que incluya la inclusión de políticas públicas en razón de género.

4.2 Causales que Impiden el Crecimiento Profesional de las Mujeres en México

En relación a que las mujeres han sufrido a lo largo del tiempo, ciertas irregularidades en el ámbito laboral, se destaca la educación que se le ha dado a las mismas, centrándonos en los retos que presenta una mujer, solo por el simple hecho de ser mujer, y de la misma manera en ese rango existen mujeres que tienen las posibilidades de desarrollarse profesionalmente, y otras que se les dificulta el desarrollo profesional de ellas mismas por necesidades económicas.

Jorge E. Horbath, refiere que las mujeres son uno de los grupos más marginados en el paso recursos educativos, lo cual las sitúa en sectores necesitados de la economía y las limita en la obtención de trabajos que solicitan ciertos niveles de conocimiento. Ya que, si bien las discrepancias de estudios serían el punto principal de las disconformidades salariales de acuerdo a el sexo, existen estudios que han confirmado que entre quienes perciben un sueldo, la escolaridad promedio de las mujeres supera la de los hombres, aunque ello no se traduce en mejores ingresos para ellas como mujeres. (Rendón, 2003).

Desde siempre a las mujeres trabajadoras, se han enfrentado a diferentes experiencias de discriminación ocupacional que, han sido operadas a través de mecanismos ilegales o informales, en donde reconocen sólo a hombres ocupar ciertos puestos. Por un lado, las labores que desempeñan las mujeres no se han transformado sustancialmente, lo cual es demostrativo del papel que desempeñan dentro de una distribución productiva en la que se centralizan en trabajos administrativos, de servicios, de enseñanza, de costura y de ventas, es decir que se ha limitado el campo profesional de las mujeres. (BID, 1998).

Así mismo, Amalia García nos refiere que entre 1995 y 2000, posiblemente a partir de la multiplicación de los negocios familiares, se aumentó el rubro de asalariadas sin retribución (que pasaron de representar 44.5% a ser 49.5%) de las cuales obtuvieron un mayor peso relativo que las situadas en una relación formal de trabajo. Además, en el asunto de las mujeres con títulos superiores de nivel universitario que perpetúan teniendo poco peso en la fuerza de trabajo femenina y no sólo se registran diferencias en el tipo de ocupaciones, sino que acentúan los conflictos que tienen para convenir y conservar terminantes posiciones jerárquicas de alto nivel laboral.

De la misma manera, se denotan eminentes índices de segregación salarial que dañifican a las mujeres. Así mismo de acuerdo con dichas estimaciones, que consideraron el total de asalariados, entre 1995 y 2004 las mujeres habría que haber desarrollado su ingreso, en promedio, en 12% aproximadamente para haber logrado equidad ocupacional.

Dado que en relación a analizar esta exclusión por tipo de trabajo se encuentra que, por ejemplo, para el caso de supervisoras y capataces industriales apreciaban un salario alrededor de 45% menos que sus colegas varones. Al prestar atención la discriminación salarial por sector se observa que es más acentuada en la fabricación manufacturera: entre 1995 y 2004 los salarios de las mujeres en dicha industria fueron más bajos al menos en 21% al de los hombres, y llegaron a diferenciarse en 30% entre 1998 y 2002.

Sin embargo, los indicadores de los Estados de la república exponen que, en el

2000, el escenario era desfavorable, había 16 de los 32 estados efectuando en promedio con un pago justo y equitativo para las mujeres. De tal manera dicha situación se hizo un cambio drástico con la crisis, antes bien una década después la distinción salarial se ampliaría a 27 de las 32 entidades federativas. Todo ello pese a los aceptables niveles educativos que mostraban brechas favorables hacia las mujeres, pero que siguieron sin reflejarse en la parte salarial.

Sin duda, la educación sobresale como un factor estratégico para impulsar el mejoramiento de la condición social de las mujeres, comenzar relaciones más equitativas e igualitarias y contribuir a una mejor calidad de vida de la población en general. Sin embargo, al relacionar los índices de discriminación salarial y educativa para todos los estados de la república mexicana notamos que dicho factor por sí solo es insuficiente para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

A medida que aumentaba el índice de discriminación educativa hacia las mujeres en el 2000, se reducía la discriminación salarial que sufren en el mercado laboral, pero en el 2010 la predisposición cambiaría drásticamente a una relación inmediata. En donde se refleja la necesidad de aplicar otros mecanismos y ordenaciones para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

De tal manera en el sexenio de 2006 a 2012 se ha ejecutado una serie de legislaciones y programas que buscan efectuar de carácter transversal la representación de género en las políticas públicas, y varios estados han incluido dicho enfoque en sus presupuestos. Sin embargo, no se ha ejecutado ningún ajuste al primordial programa en el ámbito que contemple el efecto diferencial de la crisis iniciada en 2008 sobre la fuerza de trabajo femenina. Igualmente, la crisis ha impactado mucho más a ésta que es asociada y desvinculada con más facilidad a actividades temporales y con flexibilidad horaria, sin seguridad social ni prestaciones, y no se ha contemplado ninguna protección real por parte de las empresas ante esta situación, pese a compromisos y acuerdos firmados por el país en esta materia.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI-STPS,

2010), la disminución de la ocupación femenina entre 2007 y 2008 fue tres veces más que la masculina, generalizándose tal tendencia en todos los sectores de la economía.

Al analizar el crecimiento anual de la tasa de desempleo mensual entre enero de 2008 y julio de 2010, apreciamos que, si los primeros impactos en la economía formal se localizaron entre la fuerza masculina, luego, con el ajuste y la continuación de la crisis se desaceleró el desempleo masculino a mayor ritmo que el femenino, por lo que durante 2010 la variabilidad desfavoreció a las mujeres en el mercado de trabajo.

Las observaciones realizadas son ilustrativas de que la fuerza de trabajo femenina sigue siendo el principal grupo en la flexibilización laboral, tanto en momentos de crisis como de ajuste económico. La exclusión y la integración de manera precaria y segregada ocasionan bajos ingresos y contribuyen a intensificar escenarios de pobreza y desigualdad.

En el mismo sentido, es primordial reintroducir en la cuestión social la centralidad que tiene el trabajo para crear situaciones de mayor bienestar, justicia y equidad, y para intervenir a procesos de subjetivación que impliquen el auto reconocimiento y la dignidad de las y los trabajadores.⁵³

En lo que respecta a la transición histórica a la regulación de perspectiva de género en el ámbito laboral, se ha visto envuelta en una serie de injusticias laborales para las mujeres, delimitándose en las labores del hogar, sin oportunidades de crecimiento profesional, ya que, en el campo del trabajo, los hombres acaparaban la mayoría de los puestos laborales y a las mujeres no se les tomaba en cuenta en rangos profesionales, para dirigir u ordenar puestos de mando.

Cabe resaltar que se veía influido por la educación que se les brindaba tanto a hombres como mujeres, en relación a que los hombres se les brindaba una

⁵³ Jorfe E Horbart, Amalia García. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. 2021, de Scielo Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006

educación para llegar a nivel licenciatura o más, y a las mujeres se les otorgaba una educación nivel primaria o secundaria, porque se creía que las mujeres no necesitaban más, ya que tenían que estar en hogar para cuidar a los hijos y atender al esposo.

Al pasar de los años en México, el trato justo y equitativo entre hombres y mujeres en el trabajo, ha trascendido tras la regulación de los derechos humanos y la colaboración de la mujer en el mercado laboral, los salarios y beneficios extralegales, beneficios por maternidad y lactación y trato equitativo y no discriminatorio en el mercado laboral fueron el resultado de luchas feministas para que se contemple en la ley al trabajador sea hombre o mujer con un trato digno, justo y equitativo y se salvaguarden los derechos de los mismos.

Al respecto, se recomienda tener presente que ser mujer u hombre no debería ser requisito para ningún puesto de trabajo, Asimismo, también es aconsejable convenir con mujeres en áreas laborales donde la presencia de la mujer esté subrepresentada, o bien, dar particularidad a la contratación de mujeres en igualdad de condiciones, es decir, cuando ambos candidatos se muestren aptos, se dará el puesto reconocido sin importar el género.

De la misma manera, una medida para laborar por la equidad de género es dar a conocer las mismas capacitaciones y oportunidades de promoción a hombres y mujeres. Y es que, comúnmente, las empresas relegan a las mujeres al asignarles tareas estereotipadas, sin darles la oportunidad de poder participar para el progreso de su capacitación profesional.

Con la ayuda de los MASC, tras que los mismos han sido un cambio de evolución través de la impartición de justicia, con un enfoque humanista, es reconocida dentro del catálogo de garantías, sino que también se debe comprender la eliminación de la estigmatización, discriminación o exclusión que se produce en los procedimientos judiciales, de lo contrario no se estará cumpliendo con los principios que rigen a los Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos.

4.3 Análisis de las Cuotas de Género en México

Tras la relación de la trascendencia de la impartición de justicia entre hombres y mujeres llegar a este punto no ha sido una tarea sencilla, puesto al machismo que ha existido a lo largo de la historia de México.

Es importante dialogar acerca de las cuotas de género que han existido en México, ya que son una medida no exenta de controversias. Se busca fundamentar por qué son necesarias en el sistema político mexicano y cuál ha sido el accidentado trayecto en busca de una mayor equidad participativa entre hombres y mujeres.

Las cuotas de género, fueron establecidas para buscar el equilibrio en la representación política entre hombres y mujeres y de la misma manera, adquirir relevancia en el campo laboral y surgieron en el marco de la búsqueda del empoderamiento femenino en México.

A continuación, se presentará una gráfica en relación a las mujeres que están en el sector público, en comparación con las demás mujeres que tienen un empleo distinto al del sector público, en el año 2013.



Nota: Los datos de Nueva Zelanda están expresados en equivalentes de tiempo completo (ETC), Australia, Grecia, Hungría y Eslovenia: 2012 en vez de 2011. Dinamarca, Luxemburgo y Nueva Zelanda: 2011 en vez de 2013.

Fuente: ILOSTAT data base. Los datos de Italia están tomados del Instituto Nacional De

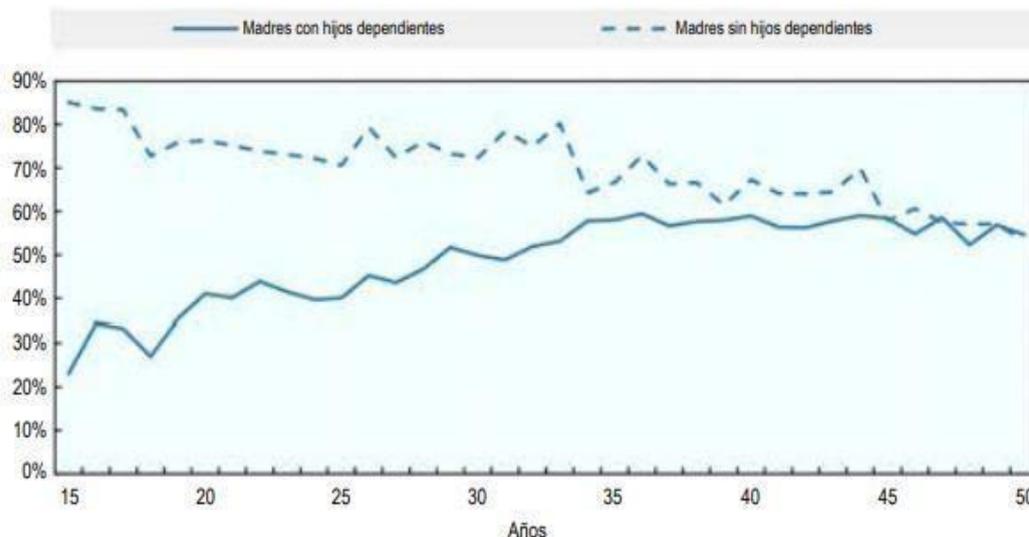
En relación a la gráfica presentada, se entiende que la mujer ocupa aproximadamente el 55 % en el sector público y un 44% en relación a la proporción de mujeres empleadas en el empleo total.

Por estas razones en México, se presenta un vistazo a propuestas legislativas actuales que denota que el mayor número de mujeres en la enunciación de políticas está relacionado a más reformas encaminadas a promover resultados sociales y económicos más inclusivos, así como inclusión de la igualdad de género. Donde se incluyen iniciativas relacionadas con la erradicación de la violencia, la disminución de la brecha salarial por género y el acceso creciente a los servicios de salud. Ya que, el sector público también tiene un papel importante en el empleo femenino. El dominante número de mujeres empleadas por la administración pública, no solo incrementa su capacidad de tener ingresos, sino que también abre la posibilidad de inclusividad en la prestación de servicios públicos y la contratación pública.

Cuando las mujeres laboran, hay efectos intergeneracionales a futuro sobre la desigualdad de género, de tal modo que las actitudes de género se forman tanto en el hogar como en el sector público, entonces se entiende que cuando las madres participan en el ámbito laboral, a los niños se les puede enseñar que las mujeres se les otorga la misma oportunidad de trabajar que los hombres, con todas las repercusiones que se relaciona con respecto al cuidado de los niños y los quehaceres domésticos en el hogar.

A continuación, se dará una conocer una gráfica en relación a que las madres se ha ocasionado que se tienen menos probabilidades de trabajar o ir a la escuela que las que no son madres, en especial cuando se encuentran jóvenes, por las necesidades de maternidad en las que se encuentran las mujeres.

**Proporción de la población femenina con empleo y/o educación,
por edad y estatus de maternidad, México, 2014**



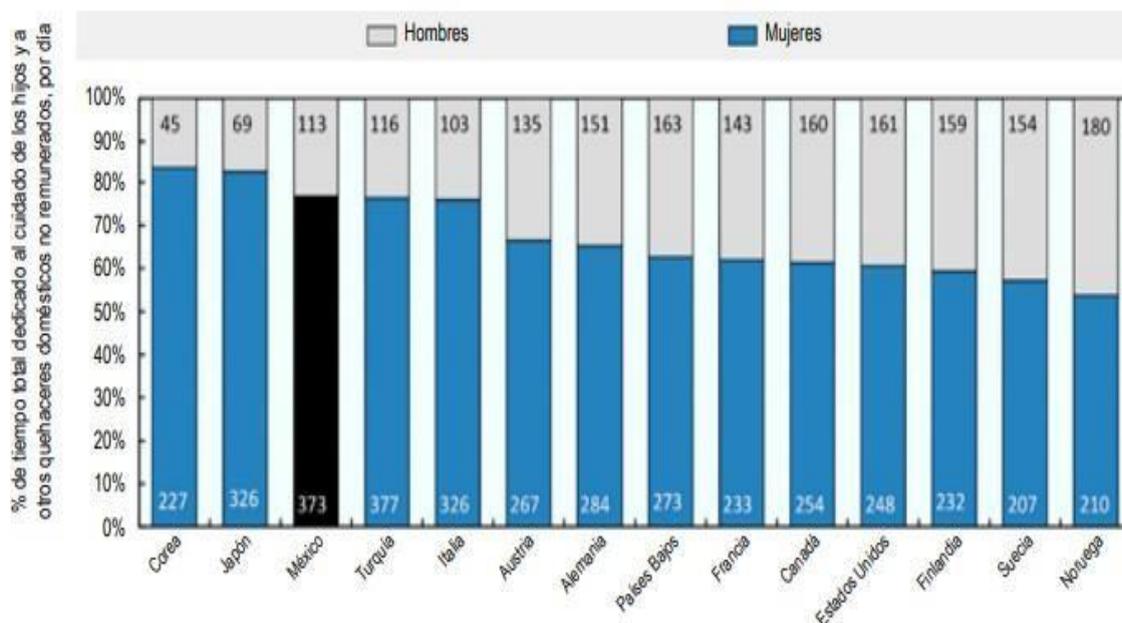
Nota: Las madres de hijos dependientes se definen como aquellas que tienen cuando menos un hijo de 14 años o menor. La distribución de las mujeres con o sin dependientes.

Fuente: OECD cálculos de la ENIGH (2014).

En razón de las políticas sociales, se tiene la posibilidad de ayudar a las madres a relacionarse a la fuerza de trabajo y a seguir en ella. Un elemento determinante para la posibilidad de que una madre participe en el trabajo remunerado es la. De la misma manera en México, y por cierto en las naciones de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), es menos posible que las madres trabajen una vez que los hijos son más pequeños por las necesidades de maternidad que se les solicita. México ha realizado inversiones significativas en programas de EAPI (Indicador estructural sobre Educación y Atención a la Primera Infancia), el cual se permite que faciliten la conciliación del trabajo y la vida familiar.

Atendiendo a las líneas mencionadas, se hará mención de la siguiente gráfica, la cual tiene relación con la trascendencia de la mujer mexicana que lleva una significativa carga de trabajo en el cuidado de los hijos y de los quehaceres domésticos sin alguna remuneración económica.

Proporción y total de minutos de trabajo no remunerado diario realizado por hombres y mujeres en los países de la OCDE

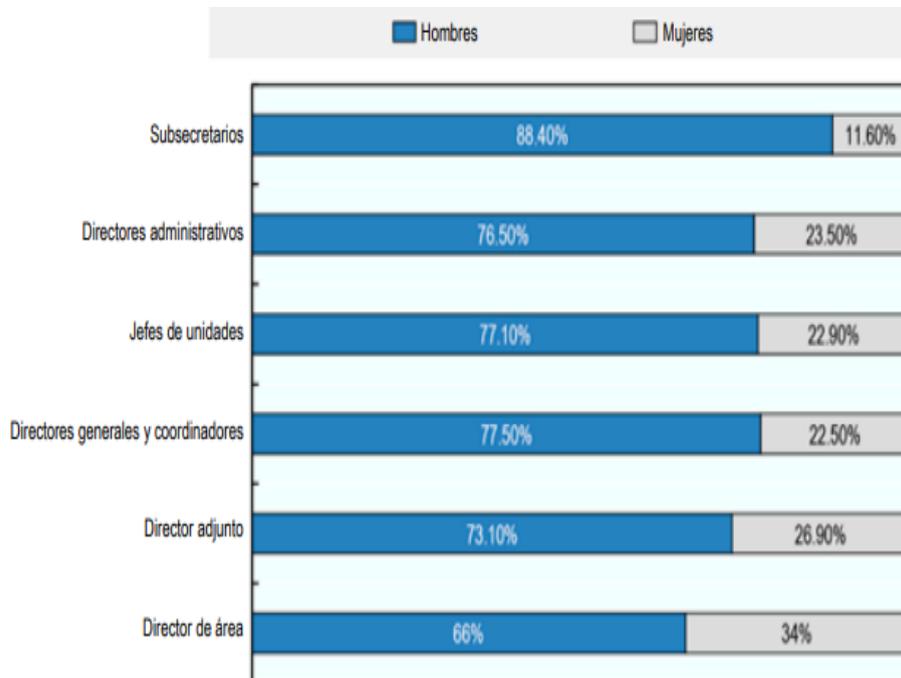


Nota: Los estimados de la OCDE se basan en encuesta de uso del tiempo armonizado disponibles desde 2006. Los años cubiertos son: Alemania: 2012-2013; Australia: 2008-2009; Canadá: 2010; Corea: 2009; Estados Unidos: 2010; Finlandia: 2009-2010; Francia: 2009; Italia: 2008-2009; México 2009; Noruega: 2010; Países Bajos: 2006; Suecia: 2010; Turquía: 2006. En las barras se indica el total de minutos diarios para hombres y mujeres.

Fuente: OECD Gender Data Portal.

Se entiende de cierta manera, que la discrepancia de género en el trabajo no remunerado en casa es primordial para describir la diferencia de género en el trabajo remunerado. En todas las naciones de la OCDE, e internacionalmente realmente, las mujeres hacen más trabajo sin pago que los hombres. Es así que las mujeres en México combaten una de las más altas cargas de trabajo no remunerado de la OCDE: las mexicanas aguantan, aproximadamente, casi 77% de los quehaceres domésticos y del cuidado infantil sin remuneración, que es una proporción más alta que la de casi todas las naciones de la OCDE., las mexicanas dedican más de seis horas diarias al trabajo no remunerado, mientras que los hombres menos de dos horas

Ahora bien, se presenta una gráfica, el cual representa la proporción de servidores públicos por el nivel de puesto y género en México en el año de 2015



Fuente: INEGI-Inmujeres, Mujeres y Hombres (2015)

Por consiguiente, se ha dado que, el Poder Ejecutivo, pese a la proporción igual de mujeres, el cual generalmente, su representación reduce en los niveles mejores del escalafón, debido a que ocupan menos de la tercera parte de los puestos administrativos de elevado grado.

En el mismo orden de ideas, los esfuerzos para equilibrar el trabajo y la vida personal son otro reto que merma la representación de las mujeres no solo en el sector privado, sino además en la política y otros puestos públicos de alto rango.

Simultáneamente, en México se han dado avanzados pasos para superar varias de estas barreras. El Programa de Cultura Institucional desarrollado por Inmujeres, se aspira a motivar a las instituciones públicas para que evalúen el estado de la estabilidad de género en sus respectivas administraciones (por ejemplo, equidad en la selección de personal, uso de tiempo por género, oportunidades de desarrollar las habilidades, acoso sexual, etcétera.) y creen planes de acción para integrar el punto de vista de género en los procesos de administración de personal, de tal manera que la equidad de género este inmerso

en todos los ámbitos laborales.⁵⁴

De acuerdo con el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía), nos plantea una gráfica la cual se da referencia a la distribución de acuerdo al porcentaje de la población de 15 años, dando alusión al nivel de instrucción que sido aprobado en relación al sexo, en el año de 2018.

Nivel de instrucción aprobado	Total	Hombres	Mujeres
Ninguno	100.0	40.0	60.0
Preescolar	100.0	38.8	61.2
Primaria	100.0	46.8	53.2
Secundaria	100.0	48.0	52.0
Medio superior ²	100.0	46.8	53.2
Superior ³	100.0	50.8	49.2

1 Año máximo aprobado en la escuela, por el integrante del hogar de 15 o más años dentro del Sistema Educativo Nacional.

2 Incluye los estudios de preparatoria y bachillerato, normal y carrera técnica o comercial

3 Incluye los estudios de profesional, maestría y doctorado

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018. Base de datos. El ODS número 4 se refiere a Educación de calidad cuyo enfoque se amplía al "... acceso igualitario a la enseñanza primaria, a la cobertura de la calidad de la educación y las oportunidades para el aprendizaje permanente a cualquier edad, con importantes consecuencias para las mujeres y las niñas" (ONU Mujeres, 2018, p. 83).

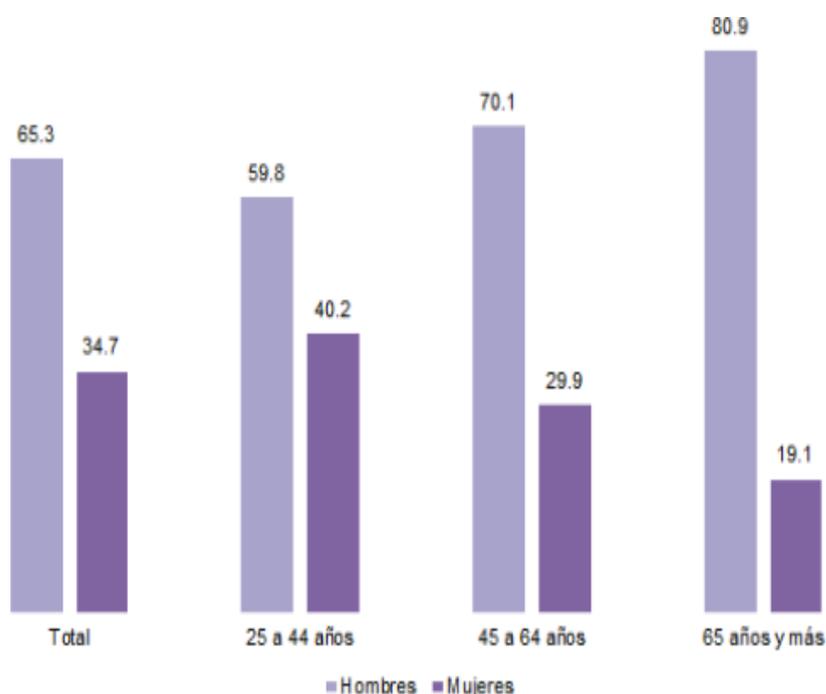
El cual da referencia a un indicador para medir la entrada a la enseñanza es el apoyo estudiantil. Con los datos de la ENIGH (Encuesta Nacional de Ingresos y Costos de los Hogares), en el año de 2018 se cree que 60.6% de las damas de 3 a 29 años asiste al colegio, mientras tanto que en los hombres lo hace 61.8 por ciento.

Igualmente, otro indicador importante que refleja la permanencia en la educación

⁵⁴ OCDE. (2017). Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género. Paris: Solar, Servicios Editoriales, S.A. de C.V.

es el último nivel de instrucción el cual se aprobó en el 2018 según la ENIGH, en donde se observa que la población de entre 15 años y más, 6 de cada 10 personas sin educación son mujeres. En el extremo contrario continúan las personas con estudios de licenciatura o posgrado. En este grupo, el reparto es casi igual entre hombres (50.8%) y mujeres (49.2%). En el resto de los niveles de instrucción la vida de féminas supera a la de hombres en la vida del desarrollo profesional en razón de la enseñanza.

En el mismo orden de ideas, se presentará una gráfica en relación Distribución porcentual de funcionarios y directivos 1 de 25 años y más, por sexo según grupo de edad en el año de 2019.



Nota: No se incluye a la población que no especificó su edad.

1Incluye a funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social (códigos 1111 a 1412, 1423 y 1999, del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, SINCO).

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tercer trimestre de 2019. Base de datos.

Por consecuente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que a grado universal menos de un tercio de las juntas de directores cuentan con un 30% de colaboración femenil, a pesar de que en la esfera pública, el liderazgo de las damas muestra efectos positivos en el gasto y en la prestación de servicios (ONU, 2019); en lo que, en el campo privado, su presencia en tipos de gestión y puestos de dirección se atañe a superiores beneficios y cotizaciones bursátiles más altas (ONU Mujeres, 2018).

En la importancia del texto anterior, se mostrará la siguiente grafica tomando en cuenta la distribución porcentual del ingreso corriente trimestral y del gasto corriente monetario trimestral, por principales fuentes de ingreso corriente trimestral y grandes rubros del gasto corriente monetario trimestral según sexo del jefe del hogar en el año de 2018.

Grandes grupos del ingreso y gasto	Sexo del jefe del hogar	
	Hombres	Mujeres
Ingreso corriente trimestral¹		
Ingreso por trabajo ²	69.6	60.6
Transferencias ³	12.9	22.5
Estimación del alquiler ⁴	10.8	13.0
Renta de la propiedad ⁵	6.6	3.8
Otros ingresos corrientes	0.1	0.1
Gasto corriente monetario⁶		
Alimentos, bebidas y tabaco	35.3	35.2
Transporte; adquisición, mantenimiento, accesorios y servicios para vehículos; comunicaciones	20.3	19.1
Educación ⁷	8.6	8.5
Vivienda y servicios de conservación, energía eléctrica y combustibles	9.0	10.9
Cuidados personales, accesorios y efectos personales y otros gastos diversos	7.3	7.6
Espaciamiento ⁸	3.6	3.3
Otros gastos ⁹	15.9	15.4

1 Suma de los ingresos por ingreso monetario y el gasto no monetario.

2 Suma del ingreso obtenido por trabajo, como subordinado, como independiente y de otros trabajos.

3 Son las entradas en efectivo o en especie recibidas por los integrantes del hogar y por las cuales el proveedor o donante no demanda retribución de ninguna naturaleza.

4 Son los ingresos que reciben los integrantes del hogar derivados de la posesión de activos financieros o tangibles que han puesto a disposición de otras unidades institucionales.

5 Arrendamiento de activos tangibles y financieros.

6 Es la suma de los gastos regulares que directamente hacen los hogares en bienes y servicios para su consumo.

7 Incluye artículos y servicios de educación

8 Incluye paquetes turísticos y gastos en actividades de esparcimiento.

9 Incluye gastos en: artículos y servicios para la limpieza, cuidados de la casa, enseres domésticos y muebles, cristalería y utensilios domésticos; prendas de vestir y calzado; cuidados de la salud y transferencias de gasto

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. ENIGH 2018. Base de datos

De acuerdo con los resultados de la ENIGH 2018, del total de hogares del país 28.7% son encabezados por mujeres y 71.3% por hombres. Los domicilios donde el individuo reconocida como jefe es una dama poseen un ingreso por trabajo menor (60.6%) que los domicilios en los cuales el individuo de alusión es un hombre (69.6%); el ingreso por Transferencias es más grande en las damas (22.5%) que en los hombres (12.9 por ciento).

Referente a el reparto del gasto corriente monetario trimestral por hogar; en los domicilios donde el individuo jefe es una dama se gasta más que en los dirigidos por hombres, en el rubro de casa y servicios de conservación, energía eléctrica y combustible (10.9%) y en el gasto que va a Cuidados personas, complementos y efectos particulares (7.6%). El gasto en enseñanza es semejante en los domicilios liderados por mujeres (8.5%) u hombres (8.6%).⁵⁵

De este modo, se deduce que el entender de lo que son las cuotas de género es que la mujer tenga representación en el campo político y laboral, ya que se busca el empoderamiento femenino con la ayuda de la Estadística, lo cual, en razón de género, las mujeres van adquiriendo relevancia en el sistema de justicia Mexicano, el sistema político, así como el sistema laboral, donde ya no solo se verá a la mujer como persona dependiente del hogar y del esposo, si no como una mujer independiente y empoderada en el aspecto social y los demás ámbitos que la mujer quiera involucrarse.

⁵⁵ INEGI. (2020). Estadísticas a Propósito del día Internacional de la Mujer de Datos Nacionales. 2021, de INEGI Sitio web: [file:///C:/Users/famil/Downloads/mujer2020_Nal%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/famil/Downloads/mujer2020_Nal%20(1).pdf)

La importancia que tiene la conciliación en las cuotas de género, es que, en atención a los principios de los MASC, se da prioridad a la imparcialidad, neutralidad y equidad en el procedimiento, siendo la mujer protagónica de su conflicto y también de su resolución en el ámbito laboral, ya que los MASC priorizan los intereses y necesidades de cada parte, para llegar a los objetivos que es el convenio y el seguimiento del convenio.

4.4 La Conciliación como una Respuesta Social Activa a la Igualdad Laboral

Finalmente, tenemos a la conciliación como una herramienta de progreso hacia una cultura de paz y que va en desarrollo potencialmente a una perspectiva de género igualitaria entre hombre y mujeres. En donde se dará a conocer la importancia trascendental que ha tenido la conciliación como manera de acceso a la justicia a la sociedad.

Ma Nieves Iturria Ayerra hace referencia que el trabajador busca una plenitud y desarrollo que le posibilite compaginar su historia personal y laboral, por consiguiente, se reclaman beneficios sociales que les permitan gozar de su historia personal. En este sentido, hemos destacado la flexibilidad horaria como primordial medida de armonización del tiempo laboral y personal tanto a partir del punto de vista del empleado como del empleador, con ayuda de la conciliación para que se generen estos beneficios de los trabajadores.

Ahora bien, en el siglo XXI, se ha traído consigo un cambio socio-laboral con un enfoque de globalización. Este nuevo mercado laboral ha dado monumentales ventajas para las empresas y los trabajadores, pero se necesita continuar en aquel incremento e ir eliminando preguntas del mercado laboral que se han vuelto arraigadas en nuestra región como la rigidez en la jornada laboral.

Se entiende que, a partir de la perspectiva del empleador, la flexibilidad horaria aporta más beneficios que desventajas para la organización en las empresas o

instituciones gubernamentales, ya que una vez conseguida la motivación del trabajador con ventajas sociales, éste va a estar más contento en su puesto de trabajo y rendirá plenamente, en donde se conseguirá un mejor clima laboral entre compañeros y una imagen de la marca de prestigio y calidad. Asimismo, se ha comprobado que se disminuye la ansiedad, el estrés y el absentismo en el trabajo. Otro beneficio fundamental es la retención del ingenio, debido a que los buenos trabajadores no van a tener el fin de modificar de compañía si se sienten hechos en su propia compañía.

Se demostró que cada una de las medidas que se toman para conciliar la vida gremial y familiar son bien valoradas por los empleados, con lo que perciben una sensación de satisfacción y plenitud y de esta forma rendirán mejor aportando a la compañía más grande productividad y virtud competitiva.

El trabajador de este nuevo mercado laboral valora más el sueldo emocional que el económico y se hace primordial continuar en la implementación de la flexibilización gremial para todo el entramado gremial tanto del sector público como del sector privado.⁵⁶

Como ya se había mencionado en el capítulo II, nos encontramos con la creación del centro de conciliación laboral y registro público el cual, a través del nuevo modelo de justicia laboral quedaran al mando de los centros de conciliación en las entidades federativas, constituyendo una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán asistir, antecedente de asistir a los tribunales laborales., los Centros de Conciliación Especializados federales y locales van a ser organismos imparciales dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio, soberanía técnica, operativa, presupuestaria, de elección y de administración, con rango de organismos descentralizados de la federación o de las entidades federativas, debiendo regirse por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

⁵⁶ Ma Nieves Iturria Ayerra. (2015). Beneficios de conciliar en el mercado laboral en el siglo XXI. 2021, de 2021 Sitio web: <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/3180/iturria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Así mismo, la conciliación es una manera civilizada y directa de resolver conflictos o diferencias que surjan entre los individuos personales (físicas) o jurídicas (morales) por ventaja de una interacción contractual o de cualquier otra naturaleza, que sea susceptible de transacción o desistimiento y, en la cual, la definición del caso corresponde a las piezas, quienes por medio de la mediación o colaboración de un tercero experto e imparcial, que propicia un lugar de comunicación y de diálogo en medio de las piezas, tienen la posibilidad de conseguir un acuerdo amistoso.

En palabras de Castillo Armando refiere que:

*“A través de la conciliación podrá gestarse un cambio cultural por medio del cual la sociedad y los individuos reformulen sus concepciones antagónicas e intransigentes, propias de las instancias judiciales, para propiciar una actitud comunicativa y dialéctica en la que puedan surgir soluciones innovadoras, más adecuadas y, sobre todo, más equitativas, como resultado de una nueva lectura del conflicto y, principalmente, de una nueva cultura, la cultura de la paz laboral”.*⁵⁷

En donde la funcionalidad primordial de la conciliación es la de ser preventiva, puesto que con ella se evitan las partes el empezar un futuro proceso, que, de llevarse a cabo, causaría demasiados gastos y pérdida de tiempo, además de desgaste emocional sin conseguir un acuerdo beneficioso para las partes. Es por esa razón, que se confirma que es preventiva de la instancia judicial o arbitral, ya que evita que el problema llegue al entendimiento de los jueces o de los árbitros.

De igual manera, la importancia que nos da la conciliación laboral, se ha dado de manera trascendental ya que gracias al nuevo modelo de justicia laboral, se ha vuelto una realidad que las partes involucradas en su conflictos sean los principales participes para resolverlo con la ayuda de un tercero neutral e imparcial y además de la creación del centro de conciliación y registro laboral,

⁵⁷ Armando Aldana Castillo. (2017). En la reforma laboral, la conciliación funge como un instrumento para recomponer el tejido social y cultural. Justicia en Yucatán, 50, 12-15.

será la conciliación obligatorio, antes de pasar a un tribunal laboral, dado que el convenio generado en la conciliación tendrá carácter de sentencia.

Además, cabe destacar que, en la obligatoriedad de acudir a un mecanismo alterno, varios llegan con la iniciativa de no arribar a un pacto, pero con la ayuda del conciliador, terminan entendiendo que este mecanismo es más ventajoso que recurrir a proceso judicial.

De cierta forma, el argumento que un proceso de conciliación retarda la justicia es falso, es así que su conflicto para hablar y buscar resoluciones se resuelve entre los 10 o 25 días, que es la fecha promedio; no podría ser observado como un retardo a la justicia, sino como una manera en busca de dicha justicia alterna. De igual modo, es falso que la conciliación sea costosa; los cuales existen Centros de Conciliación con tarifas distintas en los centros gratuitos en cada una de las entidades donde se implemente la conciliación de manera obligatoria, además debemos considerar que en una audiencia de conciliación se puede solucionar cada una de las controversias que versen que sean derechos accesibles se hayan precisado o no en la solicitud.

4.4.1 Perfil del Conciliador Laboral

Las habilidades, aptitudes, actitudes, así como los conocimientos necesarios de un experto en medios alternos de solución de conflictos, son necesarios para contribuir a la creación del perfil de un experto en MASC; especificando al perfil del conciliador laboral como un actor del cambio social en el sistema de justicia.

De esa forma, la legislación laboral instituye una secuencia de requisitos para ser funcionario conciliador como certificación en conciliación laboral o intervención y mecanismos alternativos de solución de controversias; el entendimiento sobre derechos humanos y visión de género; disponer de título profesional a grado licenciatura en una carrera semejante y no estar inhabilitado para realizar un trabajo en el servicio público.

El funcionario conciliador debe tener una formación profesional que les posibilite desarrollar capacidades psicosociales, correctas para propiciar un ambiente de empatía en medio de las partes.

Oscar Peña hace mención sobre las cualidades del perfil que debe tener un conciliador, las cuales comprenden que el conciliador requiere de una serie de cualidades, condiciones y características para ejercer eficazmente su actividad. Estas habilidades pueden ser:

1.- Imparcial y neutral.

En donde ser neutral involucra la falta de interacción alguna (económica, emocional, asociativa o de autoridad), ya que entre el conciliador cualquier interacción personal de las partes de una controversia, cualquier vínculo de esta clase podía dañar la neutralidad aparente o real del conciliador en el cumplimiento de sus deberes., Si el conciliador o alguna de las partes considere que los precedentes del conciliador permiten cierta probabilidad de cambiar tendenciosamente su actuación, debería descalificarse él mismo apartándose de la labor conciliadora.

Se tiene en cuenta que la imparcialidad significa que el conciliador está libre de tendencia o favoritismo, tanto en la palabra como en la acción. Implica una responsabilidad de auxiliar a todas las partes, no a una sola, a que logren un acuerdo satisfactorio. Sin embargo, la imparcialidad no solo es una obligación que debe tener el conciliador, sino también impone un deber a todos los que participan en el proceso conciliatorio.

2.- Saber escuchar.

Se tiene que atender que el conciliador debe ser un oyente activo de las partes, debe saber escuchar. Ya que no siempre las partes se van a expresar en forma clara y precisa. El conciliador tendrá que "decodificar" el mensaje y captar lo más importante de la información que le proporcionan las partes.

3. Flexibilidad.

Se propicia que el conciliador debe tener un accionar flexible, y así poder provocar la fluidez en las comunicaciones.

4.- Empatía.

Por otra parte, el conciliador debe ser capaz de valorar las percepciones, temores, miedos, que cada parte revele en la discusión.

5. Honesto.

Igualmente, el conciliador debe de evitar promesas a las partes algo que no va a cumplir o que no puede cumplir, para que no se genere falsas expectativas a las partes.

6. Objetivo.

Simultáneamente, el conciliador debe actuar de manera objetiva y crítica, evitando todo tipo de subjetividades, lo cual se le va permitir permanecer desligado del aspecto emocional en la disputa.

7. Tener sentido del humor.

Es importante que el conciliador tenga sentido del humor, que sea una persona alegre, ya que esta actitud le va permitir desalojar tensiones, romper el hielo y crear un clima favorable.

8. Perseverante.

En el sentido que cuando las partes (leguen a la conciliación y uno de ellos o ambas muestran la intención de que no pueden llegar a un acuerdo, el conciliador debe trabajar positivamente y ser perseverante en que si puede llegarse a un acuerdo entre las partes.

9. Capacidad de análisis.

Mientras tanto el conciliador debe ser una persona que sea capaz de realizar un análisis inteligente del conflicto. Debe estudiar las causas que originaron la aludida disputa y proceder a elaborar propuestas de solución lo suficientemente atractivas para las partes.

10. Habilidad para expresarse.

Asimismo, para llevar con eficacia la negociación, el conciliador debe tener facilidad para expresarse y poder llegar así con claridad a los interlocutores que manejan criterios y percepciones muchas veces contrapuestas sobre un mismo punto. El manejo adecuado del idioma es imprescindible en este caso, ya que reduce el riesgo de malentendidos o interpretaciones equivocadas que puedan perjudicar la conciliación.

11. Creativo.

De la misma manera en ser creativo consiste en que el conciliador debe tener capacidad de crear ideas novedosas, creativas y más aún capacidad para poder reformular estas ideas que planteo en un principio y que no fueron viables para las partes.

12. Sensible y capacidad de adaptación.

El conciliador debe tener la sensibilidad de captar las diferencias de las partes; asimismo deberá tener la capacidad de despojarse de cualquier prejuicio de juzgar las reacciones, sentimientos, emociones de las partes, y mucho menos intentar analizarla de acuerdo a su propia escala de valores o emitir juicios de valor.

13. Paciencia.

De mismo modo, el conciliador debe tener paciencia, es decir, tomar el tiempo que las partes lo crean conveniente para poder organizarse, ordenar sus ideas y así poder tomar la decisión más adecuada.

14. Estabilidad emocional.

En esta parte, el conciliador debe proporcionar una cuota de serenidad, y evitar desbordes emocionales de las partes involucradas, ya que el conciliador será el puente de comunicación entre las partes.

15. Respeto.

De igual manera, el conciliador debe lograr que las partes lo respeten, mostrándose cortés, atento, para así lograr que las partes también lo respeten.

16. Capacidad organizativa

El conciliador como principal comunicador, dirige la audiencia de conciliación y debe tener una capacidad organizativa que le permita cumplir con todas las etapas del procedimiento de conciliación.

17. Carácter.

Así mismo, el conciliador debe tener carácter para que se establezca orden y evitar desbordes emocionales que puedan conducir a una violencia no solo verbal sino física. Este carácter se refleja no imponiendo arbitrariamente, sino persuadiendo sobre la conveniencia de respetar a las reglas preestablecidas.⁵⁸

De esta manera como lo menciona el autor acerca de las habilidades que deberá tener un experto en conciliación, son pieza clave para que se efectúe con éxito el convenio generado entre las partes, ya que de esta manera se conoce y comprende la conciliación en materia laboral.

⁵⁸ Peña, O. (2010). Medición y conciliación extrajudicial. Medios alternos de solución de conflictos. Teoría y práctica (pp. 261-266). México: Flores

Ahora bien, de acuerdo al Manual de Conciliación Laboral, de acuerdo con el artículo 684-M de la Ley Federal del Trabajo, se atienden rasgos importantes del perfil de la persona conciliadora de la siguiente manera:

<p>Rasgo 1. Conocimientos generales de derecho y específicos en materia laboral</p>	<p>Conoce y comprende la rama del derecho, específicamente en materia laboral. Así como, sus conceptos fundamentales, aplicables en las situaciones concretas a las que se enfrenta en su labor profesional.</p>
<p>Rasgo 2. Análisis y resolución de controversias</p>	<p>Cuenta con capacidad para encontrar las causas y probables soluciones de un planteamiento o problema específico, logrando generar acuerdos entre las partes, con un alto nivel de eficacia y confiabilidad.</p>
<p>Rasgo 3. Gestión del conflicto</p>	<p>Cuenta con la habilidad de reconocer y resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos, tratar a las personas y las situaciones difíciles con ecuanimidad y</p>
	<p>sensibilidad, tomando en consideración sus expectativas.</p>
<p>Rasgo 4. Comprensión Lectora</p>	<p>Entiende, analiza y utiliza textos de carácter jurídico, económico, sociales y administrativos, para cumplir eficazmente sus funciones.</p>
<p>Rasgo 5. Habilidad Verbal</p>	<p>Usa el lenguaje para expresar ideas con respeto, precisión y coherencia, incorporando variaciones de la voz y énfasis del lenguaje corporal tales como movimientos del rostro y ademanes. Así como evitar el uso de expresiones sexistas.</p>
<p>Rasgo 6. Comunicación efectiva</p>	<p>Logra transmitir el mensaje de modo claro y entendible, sin que genere confusión, dudas o interpretaciones erróneas.</p>
<p>Rasgo 7. Actitudes y valores</p>	<p>Se ciñe e incorpora actitudes y valores en el desempeño de la función conciliadora en el procedimiento laboral.</p>

Recuperado de: Manual de Conciliación Laboral, Materia individual. (2020)

En donde, a través de estos rasgos que se mencionan en el manual de conciliación laboral en materia individual se comprenden y aplica los diversos métodos de interpretación de la norma jurídica, con perspectiva de género y respeto de los derechos humanos.

Conjuntamente, el conciliador laboral, aplica criterios jurídicos como elementos sustantivos para facilitar la solución de las controversias que se presenten y se cerciora que las partes conozcan sus derechos y que no exista una renuncia de estos.

También que el conciliador laboral, deberá tener una inteligencia emocional activa, ya que deberá actuar de manera puntual al analizar con detalle los hechos circunstanciales y significados de un problema o situación compleja, ponderando los elementos importantes que son los intereses y necesidades de las partes, para llegar a conclusiones y/o soluciones justas en los asuntos que deben conciliarse.

Además, que deberá de tener la capacitación necesaria para efectuarse como conciliador laboral, estos y se prepara con toda la información de utilidad respecto de la problemática a conciliar, para que las partes logren un acuerdo de manera exitosa.

En el mismo orden de ideas, se deberá aplicar herramientas básicas como lo son: el parafraseo, la connotación positiva, la lluvia de ideas, el caucus, el resumen, la comprensión lectora, deberá tener una habilidad verbal, así como una escucha activa y hacer de las preguntas una de sus herramientas principales de trabajo.

Simultáneamente, el conciliador laboral, reconozca la comunicación no verbal entre las partes, y se apliquen herramientas psicológicas como lo es la catarsis, para que se atribuya el bien común de las partes, con el fin de lograr un acuerdo benéfico, donde se trataron aspectos materiales, físicos, así como emocionales y mentales entre las partes, para reconocer y atribuir el convenio

CONCLUSIONES

Basado en el análisis sistemático realizado durante la presente investigación se es posible que se concluya a la inclusión de la equidad de género en la conciliación laboral en México, en el cual se generaron las siguientes conclusiones:

1.- La Conciliación laboral ha sido un eje transversal entre la justicia laboral tradicional y el nuevo modelo de justicia laboral en México.

2.- Los Medios Alternos de Solución de Conflictos propician a una cultura de paz para la sociedad.

3.- El nuevo modelo de justicia laboral en México, ha creado una institución especializada en la conciliación laboral, para que se genere el buen funcionamiento de dicho método.

4.- El acceso a la equidad de género, ha sido un tema mediático a lo largo de la trascendencia histórica en México.

5.-Se tiene que tener presente en todo momento el conocimiento que las normatividades enfocándose en el ámbito laboral, van trascendiendo en todo momento y el experto en conciliación laboral, tiene que actualizarse en cuestiones de normatividad laboral.

6.-Se debe hacer un análisis pertinente a la selección de conciliadores laborales, ya que debe ser una persona lo suficientemente preparada en el ámbito profesional, así como tener una estabilidad y equilibrio emocional y mental.

7.- Aún existen desigualdades laborales en las instituciones públicas y privadas por cuestiones de género, y no se hace un seguimiento idóneo en relación a dichas desigualdades.

8.- Se debe atender más importancia en el ámbito psicológico para el profesionalismo de los expertos en MASC, ya que se manejan emociones, posiciones, intereses y necesidades entre las partes y el experto debe de tener las habilidades necesarias para saber manejar estos ámbitos y se evite la mala praxis en las sesiones de mediación y conciliación, para que se ejecuten de manera favorable y se llegue a un convenio satisfactorio.

9.- Además que el experto en MASC debe de estar actualizándose en cuestiones legales, es de gran importancia que el experto conozca los cambios normativos que se hacen en México, para que se ejecute de la manera más transparente, pronta y expedita, los convenios realizados en las sesiones de mediación y conciliación.

10.- La Equidad de género en la conciliación laboral, se abre camino en la brecha del acceso a la justicia cotidiana, resaltando los beneficios que tienen los MASC hacia la sociedad para la salvaguarda de los derechos humanos y laborales del individuo.

APORTACIONES

A través de la conciliación laboral, se potencializa la equidad de género en México dado que la conciliación al ser parte de los Medios Alternos de Solución de Conflictos, se hace un cambio de paradigma al acceso de la justicia cotidiana, ya que como los MASC se fundamentan en sus principios, hacen posible la inclusión de la igualdad, paridas y equidad de género en el ámbito laboral.

A partir de la elaboración del presente trabajo se presenta la posibilidad de la elaboración de un plan de acción el cual se pretende la inclusión de equidad laboral tanto en sectores públicos y privados en razón de apoyo a la mujer y también se haga posible la detección de discriminación laboral en razón de género en el campo laboral, de esta manera se salvaguardan los derechos humanos del personal laboral y sus entornos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Angel Landoni Sosa. (2003). La cosa juzgada: valor absoluto o relativo. En la cosa juzgada (297,354). Perú: Universidad Católica del Perú.

Armando Aldana Castillo. (2017). En la reforma laboral, la conciliación funge como un instrumento para recomponer el tejido social y cultural. Justicia en Yucatán, 50, 12-15.

Carlos Pérez González. (2004). Comentarios sobre el Arbitraje en México. México: UNAM.

Emma Neza Fonseca. (2011). La Conciliación como un medio de solución de conflictos: a nivel de averiguación previa. México: SISTA.

En Viana Orta, M.I. (2011). La mediación en el ámbito educativo en España. Estudio comparado entre Comunidades Autónomas, pp. 23-49. Valencia: Universidad de Valencia.

Gustavo Hernández Orta. (2012). Manual de Gestión y Resolución de Conflictos. México: Inclusión y Equidad Consultora S.C.

Howard Zehr. (2006). El pequeño libro de la justicia restaurativa. Estados Unidos de América: lybrary of congress.

Instituto de Desarrollo Nacional e Internacional de Organizaciones No Gubernamentales y Civiles AC. (2016). Manual del Instructor de Políticas Públicas con Perspectiva de Género para, Implementar cursos continuos en este tema a funcionarias/funcionarios de la Administración Pública Estatal. México: Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. (2015). Historia de las Mujeres en México. México: Secretaria de Educación Pública.

Instituto Nacional de Ciencias Penales. (2017). Todo lo que usted quería saber sobre el nuevo proceso penal. México: INACIPE.

Ivan Ormachea Choque. (1999). Manual de Conciliación. Perú: IPRECON. José Davalos. (2011). Origen Etimológico de la palabra trabajo. En Derecho del Trabajo (46-47). México: UNAM.

Junco Vargas, José Roberto (2000). La conciliación aspectos sustanciales y procesales, Colombia: Jurídica Radar Editores

Manuel de Armas Hernández. (2003). La Mediación en la Resolución de Conflictos. (125,136). Barcelona: Educar.

OCDE. (2017). Construir un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género. Paris: Solar, Servicios Editoriales, S.A. de C.V.

Pedro Manuel Arcaya Rodriguez. (2005). Los Acuerdos Reparatorios. En Derecho Penal (61,82). Valencia: Universidad de Carabobo.

Peña, O. (2010). Medición y conciliación extrajudicial. Medios alternos de solución de conflictos. Teoría y práctica (pp. 261-266). México: Flores.

Porfirio Marquet Guerrero. (2012). La ley Federal del Trabajo. En Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano en el Trabajo (268,269). México: UNAM.

Priutt D.G. negotiation Behavior, Academic Press Inc. 1981, prologo.

Ramón Alzate. (2013). Teoría del Conflicto. España: Universidad complutense de Madrid.

Ricardo Méndez Cruz. (2009). México Post-revolucionario. En Derecho Laboral;

un enfoque práctico (25,26). México: UNAM.

Roberto Gómez Aranda. (2012). Antecedentes del Derecho Laboral. En Derecho Laboral (9-10). México: Red Tercer Milenio.

Roger Fisher y William Urry. Sí... ¡De acuerdo! Cómo negociar sin Ceder. 1985

Sara Maza Bustamante, Sara García Urrieta. (2015). Resolución Pacífica de Conflictos (guía de recursos prácticos para educadores/as). Ayuntamiento de Vitoria-Gastico Udala: Vitoria Gazteiz Green Capital.

Siqueiros José Luis, "El arbitraje, marco normativo, tipos de arbitraje, compromiso arbitral y clausula compromisoria. México, 1999 Pauta.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2006). Reseña histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En libro blanco (9). México: Gobierno de México.

Sun Tzu. (2007). El arte de la Guerra. México: Anaya, Editores.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Carmen Argentina Álvarez Vásquez. (2018). los procesos, las técnicas y la tecnología de negociación. 2021, de Área de Innovación y desarrollo Sitio web: https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/06/Tecnicas_negociacion_breve.pdf

Cornelio Landero, José de Jesús Rodríguez Segura. (2020). Regulación de la Conciliación Laboral en México. 2021, de UJAT Sitio web: file:///C:/Users/USR/Downloads/3803-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19806-1-10-20200512%20 (1).

Duran y Hernández Celeste (2017) "Análisis de La Sanción en la Fase de Conciliación y Depuración Procesal Establecida en el Artículo 2.122 Del Código

De Procedimientos Civiles Del Estado De México, Tesis de Licenciatura,
recuperado
de:<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68188/DURAN%20Y%20HERNANDE%20CELESTE%20SELENE.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Eglá

Enrique Rueda Santillán. (2016). Derecho procesal laboral. 2021, de UAEMEX
Sitio web: <https://citlalilarablog.files.wordpress.com/2016/03/derecho-procesal-laboral.pdf>

Espinoza Guadalupe (2016). "Legalidad del Emplazamiento en el Procedimiento Laboral Burocrático regulado por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios". Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/62651>

Francisco Javier Suso Alea, Tipos y fuentes del conflicto,
Gloria Milena Torres Rojas. (2017). La conciliación prejudicial administrativa como requisito de procedibilidad en la jurisdicción administrativa. 2021, de Redalyc
Sitio web: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5603/560360407004/html/index.html>

González de Cosío Francisco, La escurridiza noción de arbitraje: un ejercicio de definición tan arduo como importante, sitio web: <https://camex.com.mx/wp/wp-content/uploads/2018/02/nl43-cont.pdf>
http://www.academia.edu/12121612/Gesti%C3%B3n_de_Conflictos_VI_Tipos_de_conflictos

INEGI. (2020). Estadísticas a Propósito del día Internacional de la Mujer de Datos Nacionales. 2021, de INEGI
Sitio web: [file:///C:/Users/famil/Downloads/mujer2020_Nal%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/famil/Downloads/mujer2020_Nal%20(1).pdf)

Javier Moctezuma Barragán. (2005). Artículo 123. 2021, de UNAM Sitio web: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/127/5.pdf>

John

Gulti,

https://www.academia.edu/33751223/Definici%C3%B3n_de_mediaci%C3%B3n

Jorfe E Horbart, Amalia García. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. 2021, de Scielo Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006

Jorge Pesqueira Leal. (2014). El concepto de justicia penal restaurativa en la construcción del marco teórico. 2021, de Redalyc Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751550013.pdf>

José Antonio Rumoroso Rodríguez. (2010). Filosofía del Derecho. 2021, de TFJA Sitio web: <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/lasantencias.pdf>

Kevin J. Middlebrook. (1998). Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa. 2021, de Colegio de México Sitio web: [file:///C:/Users/USR/Downloads/Dialnet-LasJuntasLocalesDeConciliacionYArbitrajeEnMexico-4469980%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USR/Downloads/Dialnet-LasJuntasLocalesDeConciliacionYArbitrajeEnMexico-4469980%20(1).pdf)

Ma Nieves Iturria Ayerra. (2015). Beneficios de conciliar en el mercado laboral en el siglo XXI. 2021, de 2021 Sitio web: <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/3180/iturria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LEGISLACION CONSULTADA

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2020). Ley Federal del Trabajo. México: Secretaria de Servicios Parlamentarios

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2020). Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Federal. 2021, Secretaria de Servicios Parlamentarios.

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Delito. (2016). Protocolo para el Asesor Jurídico Federal de la Víctima en el Sistema Penal Acusatorio. México: Gobierno de México.

Gobierno del Estado de México. (2010). Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la paz social para el Estado de México. Estado de México: Poder Judicial del Estado de México.

Gobierno del Estado de México. (2011). Reglamento de la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México. 2021, Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México.

Miguel Carbonell. (2015). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: tirant lo blanch.

Oficina de las naciones unidas contra la droga y el delito. (2006). Manual sobre programas de justicia restaurativa. New york: united nations.

Poder Judicial del Estado de México. (2010). Ley de Mediación, Conciliación y promoción de la Paz Social para el Estado de México. México: Consejo de judicatura.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social. (2020). Manual de Conciliación Laboral. México: Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

ANEXOS

CONVENIO SIN JUICIO O FUERA DE JUICIO

CON PAGO

EXPEDIENTE. C.S.J.J.3/175/2020

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Y

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

EN TOLUCA DE LERDO, ESTADO DE MÉXICO, SIENDO LAS XXX CON XXXX Y XXXXX DEL DÍA XXXXX DEL DOS MIL XXXX, estando debidamente integrada la Junta Especial Número TRES de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 620 y 722 de la Ley Federal del Trabajo.-----

COMPARECE: Personalmente la trabajadora **XXXXXXXXXXXX XXXXX**, quien se identifica con su credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral con clave de elector **XXXXXXXXXX**, la cual se exhibe en original y copia simple para que esta última sea agregada a los autos.- Por la patronal **XXXXXXXXXXXX** comparece su apoderada legal LIC. **XXXXXXXXXX**, quien acredita su personalidad en términos del Instrumento Notarial Número **XXXXX** de fecha **XXXX** del año dos mil **XXXX**, pasado ante la fe del Notario Público Número **XX** de la Ciudad de México DR. **XXXXXXXXXX** el cual se exhibe en primer testimonio y copia simple fotostática para que previo cotejo y certificación el primero me sea devuelto por serme de utilidad para diversos fines legales y el segundo sea agregado a los autos, profesionista quien se identifica y acredita su calidad profesional en términos de la cédula profesional número **XXXXXX** expedida a su favor por la Dirección General de Profesiones misma que a se exhibe en original y copia simple para que previo su cotejo sea agregada a los autos devolviéndose la primera por serme de utilidad para diversos fines.-----

EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON: Que en este acto comparecen a efecto de celebrar el presente convenio sin juicio al tenor de las siguientes cláusulas.-----

PRIMERA.- Manifiesta la trabajadora compareciente bajo protesta de decir verdad que en esta misma fecha es su voluntad dar por terminada la relación laboral que lo unió con la persona moral compareciente **XXXXXXXXXXXX** con domicilio ubicado en: **XXXXXXXXXXXX**, este domicilio es únicamente el de prestador de servicio y el del contratante en: **XXXXXXXXXXXX**, la cual es una persona moral quien fuera la única y exclusiva responsable de la relación laboral de conformidad con lo establecido con el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.-----

SEGUNDA.- Manifiesta la trabajadora compareciente bajo protesta de decir verdad que durante el tiempo que prestó sus servicios personales y subordinados para la persona moral compareciente jamás sufrió accidente o enfermedad de trabajo alguno y que a la fecha se encuentra en plenitud de facultades para sujetarse al presente convenio.-----

TERCERA.- Manifiesta la trabajadora compareciente bajo protesta de decir verdad que a la fecha no se le adeuda cantidad alguna por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, séptimos días, días de descanso obligatorio, días de descanso

semanal, tiempo extraordinario ya que jamás lo laboró, reparto de utilidades, salarios devengados, aportaciones al IMSS, INFONAVIT, SAR, ni ninguna otra prestación legal a que tuvo derecho.....

CUARTA.- La moral compareciente por conducto de su Apoderada Legal compareciente manifiesta estar de acuerdo con lo señalado anteriormente por la trabajadora, y a efecto de dar cumplimiento al presente convenio, en este acto exhibe **XXXXXXXXXX, LA CANTIDAD TOTAL DE \$3,811.00 (TRES MIL OCHOCIENTOS ONCE PESOS 00/100 M.N.) EN EFECTIVO**; cantidad que cubren las prestaciones siguientes: aguinaldo proporcional \$404.46, prima vacacional \$40.45, vacaciones \$161.78, compensación de \$2,306.70, y sueldo de 7 días \$1,100.00, solicitando que dicha cantidad se le haga entrega por conducto de la secretaria de esta Junta.-----

QUINTA.- Ambas partes manifiestan que en virtud del presente convenio no se reservan acción ni derecho alguno que ejercitar una en contra de la otra ni de quien legalmente represente sus intereses, ya sea por la vía civil, mercantil, laboral, penal, administrativa ni de cualquier otra índole; por lo que solicitan se apruebe el presente convenio sin juicio por no contener cláusulas contrarias al derecho, a la moral, o a las buenas costumbres, ni que implique renuncia de derechos por parte del trabajador, elevándose a la categoría de Laudo debidamente ejecutoriado y pasado ante Autoridad competente de igual forma solicitan se archive el mismo como asunto total y definitivamente concluido por carecer de materia, lo anterior de conformidad por los artículos 17, 53, fracción I 724 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo. Otorgando finiquito más amplio por el importe exhibido con la cantidad de \$ 3,811.00 (TRES MIL OCHOCIENTOS ONCE PESOS 00/100 M.N.). -

LA JUNTA ACUERDA.- Por hechas las manifestaciones de los comparecientes para todos los efectos legales a que haya lugar.- Se tiene por identificada a la trabajadora XXXXXXXXX, con credencial para votar, documento del cual se ordena agregar una copia simple a los autos y se le devuelve el original previa firma de recibo.- Con fundamento en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce personalidad a la LIC. XXXXXXXXX, en su carácter de Apoderada Legal de la empresa **XXXXXXXXXXXX** quien acredita su personalidad en términos del instrumento notarial exhibido y descrita en comparecencia en primer testimonio, se ordena al Secretario de Acuerdos de esta Junta Especial que proceda a cotejar el primer testimonio del instrumento notarial exhibido por el compareciente por la patronal con las copias simples a fin de que se le devuelva el primer testimonio al apoderado legal de la patronal, previa firma de recibo, y la copia certificada por el Secretario de esta Junta se agregue a los autos, quien se identifica y acredita calidad profesional en términos de su cédula profesional que exhibe en original autorizándose su devolución previa firma que por su recibo en copia simple obre glosada en autos.- Se tiene por denunciado y ratificado el convenio que celebran los comparecientes en términos de la presente acta, el cual es aprobado por esta Junta en todas sus partes al no contener cláusula contraria al derecho a la moral y las buenas costumbres, elevándose a la categoría de laudo y obligándose a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo como si se tratara de un laudo ejecutoriado pasado ante la fe de la Autoridad competente como cosa juzgada.- Se da por terminada en forma voluntaria la relación de trabajo que unía a los comparecientes.- A la parte patronal se tiene dando cumplimiento **TOTAL** al presente convenio por lo que en este acto exhibe **PARA LA XXXXXXXXXX, LA CANTIDAD TOTAL DE \$3,811.00 (TRES MIL OCHOCIENTOS ONCE PESOS 00/100 M.N.) EN EFECTIVO**; se ordena a la Secretaría de esta Junta certifique la entrega y recibo de la cantidad en efectivo antes descrita y exhibida a la trabajadora. Hecho lo anterior se ordena el **archivo** el presente asunto total y definitivamente concluido, previas las anotaciones que se hagan en el Libro de Gobierno respectivo.- Lo anterior, con fundamento en los artículos 17, 724 y 987 de la Ley Federal del Trabajo.-**NOTIFÍQUESE.-** Impuestos los comparecientes del presente acuerdo dicen que lo oyen y firman al margen para constancia, así lo acordaron y firmaron los CC. Integrantes de la Junta Especial Número **TRES** de la Local de

Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, estando debidamente integrada la Junta con la presencia de la Representante de Gobierno M. EN D. XXXXXXXXXXX, Representante Patronal LIC. XXXXXXXXXXX y el Representante Obrero C. XXXXXXXXX, ante el C. Secretario de Acuerdos LIC XXXXXXXX con quien autoriza y da fe de la presente actuación.- Cerrándose la presente acta a las trece horas de la fecha en que se actúa.- **DOY FE.**

----- LIC.XXXX

M. EN D. XXXXXX
PRESIDENTA

LIC. XXXXXXXX
SECRETARIO

LIC. XXXXXXXXXXXX
REPRESENTANTE PATRONAL

C. XXXXXXXXXXXX
REPRESENTANTE OBRERO

LA SECRETARIA DE ESTA JUNTA C E R T I F I C A: QUE EN ESTE ACTO SE LE HACE ENTREGA A LA PARA LA XXXXXXXXXXXXX, LA CANTIDAD TOTAL DE \$3,811.00 (TRES MIL OCHOCIENTOS ONCE PESOS 00/100 M.N.) EN EFECTIVO, MISMOS QUE RECIBE DE CONFORMIDAD, FIRMANDO AL MARGEN Y ESTAMPANDO SU HUELLA DACTILAR PARA DEBIDA CONSTANCIA LEGAL.- DOY FE.-----