



Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

OLIVIA INÉS MARRUFO MIRELES¹

<https://doi.org/10.20983/anuariocicj.2024.06>

FECHA RECEPCIÓN: 6 septiembre 2023

FECHA ACEPTACIÓN: 8 marzo 2024

INCOMPATIBILIDAD DE LOS TÉRMINOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN MÉXICO CON EL PROPÓSITO Y NATURALEZA DEL MECANISMO

The incompatibility of labor conciliation terms with the essence and objectives of the
mechanism

RESUMEN

En este artículo se hace una descripción general de los mecanismos alternativos de solución de controversias y de la conciliación, para analizar el propósito de su incorporación en materia laboral como etapa prejudicial obligatoria. En conjunto, se revisa cómo se encuentra regulado el procedimiento de dicha etapa en la Ley Federal del Trabajo, según la reforma del 2 de mayo de 2019, derivada de la anterior reforma constitucional laboral de 2017. Se enfatiza lo relativo al planteamiento de diversos términos obligatorios dentro del procedimiento de conciliación prejudicial, ya que las consecuencias de su inclusión son perjudiciales o pueden ser una limitante para conseguir el propósito de perseguir los mecanismos extrajudiciales, y para el que fue contemplado desde antes de la reforma laboral.

Palabras clave: mecanismos alternativos de solución de controversias, conciliación, etapa prejudicial laboral, términos obligatorios.

ABSTRACT

This article offers a general description of the concept of alternative dispute resolution mechanisms, with particular emphasis on dispute settlement/conciliation, for the express purpose of scrutinizing its integration into labor affairs as an obligatory pre-trial stage. Also, it examines the procedural framework governing said phase in accordance with the Federal Labor Law, post the reform enacted on May 2, 2019, which emana-

¹ Profesora del Departamento de Ciencias Jurídicas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Maestra en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Correo: olivia.marrufo@uacj.mx ORCID: 0009-0002-9620-7104.

INCOMPATIBILIDAD

DE LOS TÉRMINOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN MÉXICO CON EL PROPÓSITO Y
NATURALEZA DEL MECANISMO

ted from the antecedent constitutional labor reform of 2017. Special attention is directed towards incorporating various compulsory terms within the pre-judicial conciliation procedure. It is posited that the inclusion of such terms may engender prejudicial repercussions or serve as a constraint on the attainment of the overarching objectives inherent in extrajudicial mechanisms, and more pointedly, within the framework in question, which had been conceived and contemplated prior to the labor reform.

Keywords: Alternative dispute resolution mechanisms, dispute settlement, prejudicial labor stage, mandatory terms.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC), aunque no son algo nuevo, han adquirido una vital importancia, ya que desde la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2022) en su artículo 17 se establece que las leyes prevean dichos mecanismos, así como que “las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales”, poniendo como condiciones que no se afecte la igualdad de las partes, el debido proceso, entre otras.

Aunque la incorporación de los MASC se ha dado en varias materias y en cada una tiene sus particularidades e incluso diversas las legislaciones que los regulan, en este trabajo enfocaremos nuestra atención a su implementación en materia laboral, ya que antes de la reforma laboral constitucional de 2017 y la de la ley reglamentaria en 2019, se consideraba a la conciliación como parte del proceso judicial, y en la actualidad se mantiene el mecanismo, pero como una etapa prejudicial obligatoria que se lleva a cabo ante una autoridad distinta a la que antes lo hacía.

En el proceso conciliatorio laboral previo y posterior a la reforma, hay diferencias además del cambio de autoridad mencionado y de considerarse etapa judicial o prejudicial, por lo que merece la pena analizar estos aspectos. Uno de estos aspectos es el de la limitación de algunas fases del procedimiento a términos que deben cumplirse de forma categórica, imposibilitando que el proceso de diálogo y obtención conciliatorio sigan un transcurso natural y flexible y que pueda adaptarse a cada caso concreto.

Aunque pueda entenderse que la finalidad de la incorporación de términos es para evitar que el procedimiento conciliatorio se convierta en una herramienta dilatoria que afecte la impartición de justicia, es crucial comprender que los MASC y entre ellos la conciliación, aunque pueden requerir intermediarios para la comunicación y construcción de acuerdos, deben permitir a las partes controlar la resolución del conflicto, lo cual se interfiere cuando se les limita con plazos que deben cumplirse, en vez de en el diálogo, donde las personas resuelven a su ritmo la controversia.

MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

De acuerdo con Cobos Campos (2019), los MASC “surgen como una disyuntiva a las deficiencias e insuficiencia del poder judicial para resolver todos los conflictos” (p.

118), lo cual es comprensible y resulta bastante beneficioso si tomamos en cuenta los costos, tiempos y demás complicaciones que se pueden presentar al llevar a cabo el proceso jurisdiccional.

Expuesto lo anterior, es conveniente abordar qué es lo que se entiende por MASC, que según Cuadra Ramírez (s. f.) “son aquellos mecanismos encaminados a solucionar las controversias entre las partes, ya sea de manera directa entre ellas, o bien, a través del nombramiento de mediadores, conciliadores o árbitros que coadyuven en la solución alterna a los conflictos” (p. 10). Se incluye a la negociación dentro de los mecanismos, aunque por ser una forma de solucionar controversias que se dan solo con la participación de las partes involucradas en el conflicto y sin participación de un tercero, tiene poca relevancia para el derecho, enfocándose la atención en los que sí tienen participación de alguien que facilita la comunicación o incluso que propone posibles soluciones.

Por su parte, la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Chihuahua (2018) contempla como mecanismos alternativos de solución de controversias a la mediación, la conciliación y la justicia restaurativa, detallando a cada una de ellas, aunque por el enfoque del presente trabajo aludiremos solo a su artículo 6, en el que define al mecanismo de conciliación como aquel:

por el cual los usuarios, de manera voluntaria, acuden ante un facilitador, quien propicia la comunicación entre ellos, mediante propuestas o recomendaciones imparciales y equitativas, que les permitan llegar al acuerdo o convenio que ponga fin a la controversia de manera parcial o total.

CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL

Previo a la reforma laboral de 2019, la Ley Federal del Trabajo (2012) señalaba que el procedimiento se iniciaba con la presentación de la demanda, para que se pudiera establecer día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, considerando así al mecanismo de conciliación como una de las partes integrantes de la audiencia inicial del proceso.

Según lo señalado por Ramírez Juárez (2012), la etapa conciliatoria pretendía poder conciliar los intereses entre las partes, para que solo llegaran a juicio aquellos asuntos que contuvieran intereses que se consideraran irreconciliables. Para ello, también señala como características de esta etapa la comparecencia de las partes y la intervención de la Junta de Conciliación, entendiendo que se pretendían excluir los intereses de terceros como podrían ser los abogados o apoderados, para así conseguir el fin perseguido, que era el

arreglo conciliatorio, mismo que se buscaría con la exhortación del tercero. En el texto, el autor indica que muchas veces esta etapa se seguía como un mero requisito formal, pues las partes llegaban ya con la instrucción de los representantes para manifestar que no había conciliación.

Aunque la etapa de conciliación se marcaba como parte del proceso y fomentaba la comunicación entre las partes, para obtener un acuerdo conciliatorio en la ley no se obligaba a que las transitaran por ella, pues según su artículo 876, se pasaba a la etapa de demanda y excepciones, además de cuando no se llegaba a acuerdo, cuando no concurrían a la conciliación, ya que se les tenía por inconformes. Sin embargo, existía la posibilidad de que las partes de común acuerdo solicitaran la suspensión de audiencia para fines de pláticas conciliatorias, aunque esto se limitaba a una sola ocasión.

Posterior a la reforma, el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo (2022) establece que “Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación...” convirtiendo así al mecanismo de conciliación en una etapa prejudicial de carácter obligatorio. Esto es así porque, a menos de que el caso concreto se ubique en alguno de los supuestos de excepción de la propia Ley, se requiere adjuntar la constancia expedida

por el organismo de conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, para poder presentar la demanda ante el tribunal de la materia.

El cambio de la autoridad competente para realizar la conciliación laboral, y el requisito de agotar obligatoriamente dicha instancia, aunque favorece la eficacia del mecanismo pues se realiza por intermediarios capacitados para fomentar el diálogo entre las partes en conflicto, y en un ambiente más propicio, no es garantía de que se verifique. Esto ocurre porque al ser la voluntariedad uno de los principios rectores de los mecanismos alternativos de solución de controversias, existen supuestos que podrían llevar a la constancia de no acuerdo, y a la demanda correspondiente por la vía jurisdiccional. Y aunado a esto último, otro aspecto que puede viciar el éxito de la conciliación deriva de la propia legislación, en la cual se establecen algunos plazos dentro del procedimiento, de los cuales se hablará a continuación.

LOS TÉRMINOS OBLIGATORIOS EN LA ETAPA PREJUDICIAL LABORAL

En el entendido de que la presentación de la solicitud de conciliación, ante el Centro de Conciliación que corresponda, interrumpe los plazos de prescripción, es congruente que se busque la celeridad en el procedimiento del mecanismo, y por ello se fijen plazos para su tramitación.

Algunos términos del artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, pretenden que la autoridad correspondiente realice las acciones tendientes a la celebración de la audiencia de conciliación, como el establecido en el numeral I respecto a que la fecha de celebración de dicha audiencia deberá fijarse en los 15 días siguientes a la recepción de la solicitud. Aunque de presentarse la solicitud personalmente por ambas partes el término se reduce a 5 días, o bien a solicitud de parte puede efectuarse la audiencia en el momento, esto de acuerdo con el numeral VI del mismo precepto. En este mismo sentido, en el numeral IX se establece que cuando, tras notificarse debidamente, no comparezcan justificadamente una o ambas partes, la nueva fecha de audiencia se fijará en los 5 días siguientes. Valga la aclaración de que no se establece un número de veces máximas en las que una o ambas partes puedan no comparecer justificadamente.

Hasta aquí, los tres plazos a los que hemos referido son justificados y no interfieren en la comunicación de las partes durante la conciliación, pues únicamente se enfocan a la obligación de la autoridad de no prolongar más allá de lo necesario la celebración de la audiencia, lo que resulta benéfico y no contrario a la naturaleza o propósito de los MASC en lo general, o de la conciliación en lo particular.

En relación con a lo anterior, en el antepenúltimo párrafo del mismo artículo

de la Ley, se da la posibilidad al solicitante de requerir que la audiencia se fije en los 5 días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, en lugar de los 15 mencionados; esto, siempre que sea él quien se encargue de entregar directamente a las personas citadas el citatorio que le proporcione el Centro de Conciliación. Entonces, si ambas partes se presentan a la audiencia, se logra el propósito de celeridad del procedimiento.

Por otra parte, en el mismo artículo, pero en el numeral VIII, se establece que de no llegarse a un acuerdo se tendrá por agotada la etapa, y se entregará incluso la constancia correspondiente. Sin embargo, se contempla también la posibilidad de que las partes, de común acuerdo, soliciten nueva audiencia, debiendo así fijarse fecha para ello dentro de los 5 días siguientes.

A diferencia de los plazos mencionados antes, que procuraban que las partes tuvieran ese diálogo o plática conciliatoria para buscar un acuerdo que pudiera resultar satisfactorio para ambas y que así terminara la controversia, en este caso vemos que se hace una imposición categórica, durante el cual las partes podrán reflexionar sobre las propuestas de arreglo, ya que se condiciona a una nueva audiencia en 5 días, no tomando así en consideración el interés de las partes. Aunque aquí, como aspecto positivo podemos resaltar que no se limita la posibilidad de solici-

tar nueva audiencia a una única ocasión (lo que podría implicar extender el plazo), pero siempre y cuando se acuda en la fecha establecida y se haga nuevamente la petición de nueva fecha.

Finalmente, pero no menos importante, encontramos que en el artículo 684-D de la Ley se establece que el procedimiento de conciliación no debe de exceder de 45 días naturales, siendo obligación de la autoridad conciliadora tomar las medidas necesarias para ajustarse a dicho plazo. Aquí hay dos aspectos a analizar; el primero está directamente relacionado con la naturaleza de la conciliación, a la que hemos referido dos párrafos arriba, relativa a permitir que las partes marquen el ritmo o controlen el proceso de solución del conflicto en el que están implicadas, y en el que solo ellas pueden conocer el tiempo necesario para resolverlo, pues se sabe que en muchas ocasiones no solo hay intereses económicos en juego, sino también aspectos emocionales (aunque no se pretenda resolverlos mediante este mecanismo).

El segundo aspecto relevante en la redacción del artículo, se vincula con la contemplación expresa de días naturales, siendo que en todos los plazos antes mencionados solamente se hacía referencia a días siguientes. De acuerdo con el artículo 3 de la misma Ley, en su numeral V se entiende como día hábil, ya que solo se contemplan los días como naturales cuando expresamente se mencione que se tratan

de estos; situación que no se presenta en ninguno de los términos del artículo 684-E, pero sí en el del 684-D.

Entonces, el marco máximo para concluir el proceso de conciliación prejudicial laboral se computa en días naturales, pero el resto en días hábiles, pudiendo variar entre un caso y otro la posibilidad de cumplir con los 45 días, según el importe de días feriados que se presenten en cada mes, así como los diversos supuestos con los que nos topemos en cuanto a las dificultades de notificación y/o las inasistencias justificadas por las partes cuando ya han sido notificadas.

Aún sin considerar los días inhábiles contemplados en la ley o calendario oficial, y los periodos vacacionales que pueden variar de un mes a otro, una constante que se establece en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo (2018) y en la Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Chihuahua (2021), en sus artículos 28 y 55, respectivamente, es que no se consideran días hábiles los sábados y domingos.

Entonces, aun cuando solo excluyamos los sábados y domingos, cada mes tendría entre 20 y 23 días hábiles, y por ende, de los 45 días naturales contemplados en la Ley, nos encontraríamos, dependiendo del caso, con entre 31 y 33 días hábiles. Antes mencionamos que el plazo para fijar la audiencia de conciliación puede extenderse hasta 20 días, así como que es posible que

alguna de las partes falte por causa justificada, en cuyo caso aumentaría en 5 días la fecha de inicio. Además, recordemos que ambas partes podrían encontrarse en audiencias distintas en dicho supuesto, y que al no existir un número de veces máximo para justificar la no comparecencia, podría ser en más de una ocasión.

En lo anterior se puede ver la existencia de un conflicto, pues de cumplirse categóricamente el artículo 684-D, podría darse que ni siquiera se celebre la audiencia, por ocuparse los días hábiles existentes en los 45 naturales para notificar, y de nuevas fechas por no comparecencias justificadas; o peor aún, se podría obstaculizar el flujo de las pláticas conciliatorias al no poder concederse una nueva fecha de audiencia, por haberse agotado el término máximo del procedimiento de conciliación.

RESULTADOS

La propia Ley laboral, tanto en el artículo 684-E como en el 684-F, señala que la autoridad conciliadora debe exhortar a las partes a que presenten fórmulas de arreglo, así como evaluar las solicitudes de los interesados para determinar la mejor manera para formular propuestas de arreglo, con soluciones justas y equitativas que considere pertinentes para poner fin a la controversia. Ya sea que las propuestas provengan de la autoridad o de las partes, se puede determinar que no hay posibilidad de conciliar; pero en caso de que sí la

haya, mencionamos que si lo desean pueden solicitar una nueva audiencia para retomar la plática conciliatoria.

De acuerdo con Yarrington Morales (2022), que un conflicto laboral concluya a través de la conciliación está determinado por diversos factores extrajudiciales, como lo es el emocional, que está vinculado al contexto en que se dio el conflicto. Otro de estos factores es el económico, ya que puede darse que el trabajador cuente, o no cuente, con la posibilidad de sostenerse durante el procedimiento judicial; o que prefiera acelerar la negociación. Por parte del patrón, se puede dar que según esté o no esté pagando al abogado por asunto, cuente o no con recursos suficientes, así como que valore el precedente que pueda sentar para la existencia de futuras reclamaciones por parte de otros trabajadores. Aunado a ello, el autor también menciona aspectos ligados al propio procedimiento judicial, que influyen, como el acuerdo, respecto al cual qué tanto favorece o conviene a cada parte hacerlo, y en qué términos, depende de las posibilidades reales de ganar en juicio, dejando así una oportunidad legal de renegociar la ley laboral.

No obstante, el último aspecto lo tomaba en consideración cuando ya existía un proceso judicial de por medio, lo que en este caso no influiría, ya que la conciliación es prejudicial. Sin embargo, las manifestaciones que se hagan en la audiencia conciliatoria y los elementos que

se aporten, aunque formalmente y por disposición del artículo 684-C no pueden constituir prueba o indicio en los procedimientos judiciales, sí podrían dar una pauta de esa posibilidad futura de ganar en juicio, en caso de llegar a él.

Otro aspecto importante para considerar, es que en el numeral VII del artículo 684-E se dispone que el trabajador solicitante deberá acudir personalmente a la audiencia, pudiendo ser o no acompañado por una persona de confianza, incluso de un abogado, pero a quien no se le reconocerá como apoderado. Sin embargo, al referirse a la parte patronal, se establece la posibilidad de asistir personalmente o por conducto de representante.

Lo anterior es relevante en virtud de que es diferente el proceso de conciliación que se pueda llevar entre las partes de forma directa, por ejemplo en el caso de que sea un conflicto entre un trabajador y un patrón persona física, que se encuentran presentes y con posibilidad de diálogo en el momento de la audiencia, de aquel que se pueda llevar en el caso de que la patronal comparezca a través de un representante. Así, aunque en la mayoría de los casos se cuenta ya con ciertos parámetros o lineamientos sobre los cuales se puede negociar y por ende conciliar, podrá haber casos en los que lo que resulte de las propuestas hechas en la audiencia sean cuestiones que ni siquiera hubieran sido contempladas por la patronal, y que por

ello no se traiga la posibilidad de arreglar al respecto.

Existirán casos en que se requiera diferir la plática conciliatoria por la cuestión recién mencionada de la intermediación del representante de la patronal y la necesidad de consulta o autorización de la empresa, pero también podría darse el caso de que sea directamente el patrón persona física, o el trabajador, quién requiera de ese periodo de tiempo entre una audiencia y otra para reflexionar respecto a lo que se va a acordar, ya sea porque necesitan verificar las finanzas o consultarlo con algún tercero, quien aunque formalmente no constituya parte de la audiencia, tenga alguna influencia sobre la decisión del interesado.

Privar a las personas de esa posibilidad de solicitar una nueva audiencia, a razón de dar cumplimiento a los plazos, sería contrario a la propia naturaleza y propósito del mecanismo. Esto podría provocar, o por un lado, que alguna de las partes se cerrara a llegar a un acuerdo conciliatorio por miedo a tomar una decisión errónea, y con ello truncar la solución del conflicto, que es el propósito que se persigue; o bien, por otro lado, le podría llevar a tomar una decisión apresurada de la que con posterioridad se arrepienta, y que se podría interpretar como una contravención al principio de voluntariedad de los MASC, y con ello de la conciliación, por considerarse que

el consentimiento fue coaccionado por la premura en la aceptación del acuerdo.

Lo anterior, en razón de que el artículo 11 de la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Chihuahua establece en su numeral I que la participación de los usuarios, y por tanto incluida la toma de decisión sobre llegar a un acuerdo o no, se debe realizar con su consentimiento y por decisión libre, propia y auténtica.

Además, la premura en la toma de decisión y el arrepentimiento de la misma podría influir en el incumplimiento del acuerdo, y a pesar de que en el numeral XIII del artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo se establece que una vez celebrado el convenio ante los Centros de Conciliación adquieren la condición de cosa juzgada, de no cumplirse de forma voluntaria implicaría la necesidad de iniciar procedimiento de ejecución de sentencia ante el Tribunal, lo que, aunque no es lo mismo que si se promoviera la demanda judicial, sí implicaría que se cargue de trabajo a los órganos jurisdiccionales y con ello el gasto de recursos económicos y la inversión de tiempo, que es en parte lo que se pretende evitar al resolver el conflicto extrajudicialmente, en virtud de la existencia de un sistema de justicia que está colapsado.

CONCLUSIONES

Los mecanismos alternativos de solución de controversias tienen una gran relevancia en la actualidad, por la necesidad de

Continúa...

aligerar el sistema de justicia colapsado con la gran cantidad de asuntos con altos costos en los procesos judiciales, la rigidez de esto, y con ello las grandes inversiones de tiempo y desgaste emocional. Por esto, aunque con la reforma de 2019 en materia laboral se quitó a la conciliación como etapa del proceso ordinario, se le mantuvo como una etapa prejudicial que es obligatorio agotar, solo que no ante la propia autoridad que resolvía la controversia, como se hacía antes, sino por parte de los Centros de Conciliación, en donde es la autoridad conciliadora la que, al dedicarse a ello como una de sus principales funciones, cuenta con mejor preparación y condiciones para llevar a cabo el procedimiento y que el mecanismo sea más eficaz.

Es común hablar del principio de economía procesal, y este no es extraño en los MASC, pues también se contempla la necesidad de abreviar el tiempo y los gastos a los usuarios; de ahí que sea comprensible que se hubiera intentado mantener la celeridad en los procesos de conciliación laboral, imponiendo diversos términos a la autoridad conciliadora para notificar, fijar las fechas de audiencia y agotar en general esta etapa prejudicial. Lo anterior, si bien puede evitar la acumulación de asuntos y que lleve a colapsar igualmente esta vía de resolución de conflictos, también puede resultar perjudicial, pues con ello se han descuidado el principio de flexibilidad y voluntariedad, pues cada asunto es

diferente, y por lo tanto, el tiempo que se requiere para llegar a un acuerdo en uno y otro caso también varía.

Tomando en cuenta, además, la discrepancia que existe en la Ley Federal del Trabajo con relación a contabilizar el plazo total del procedimiento en días naturales, pero los plazos para notificar y fijar nuevas audiencias en días hábiles, hace que en algunos casos sea imposible cumplir de forma simultánea con todos los términos establecidos.

Algunos términos contemplados en la Ley son necesarios por el principio de economía y para dar celeridad al procedimiento, también por no afectar o ser intrusivos en el flujo del mecanismo conciliatorio, ya que se enfocan a la actividad de la autoridad conciliadora y la prontitud en el cumplimiento de sus funciones. Hay otros términos que, en vez de resultar benéficos, pueden ser perjudiciales para conseguir el propósito que se persigue con el mecanismo, pues pueden conllevar que el proceso conciliatorio no se pueda realizar en su totalidad, o bien, que sea interrumpido o apresurado para cumplir con los términos. En especial referimos aquí al plazo máximo de 45 días naturales para culminar la etapa prejudicial, pero pudiendo incluir la obligatoriedad en caso de solicitarse nueva fecha de audiencia de común acuerdo por las partes.

Se considera importante que se unifique el criterio de contabilización de los plazos

en días hábiles o naturales, para que no existan conflictos derivados de ello. Además, se resolvería en gran parte la problemática de la contradicción de los términos o plazos señalados y la naturaleza y propósito del mecanismo conciliatorio, si los preceptos que regulan dichos plazos se incluyeran como normas taxativas, solo en cuanto al actuar de la autoridad, pero como preceptos meramente dispositivos en todos aquellos casos en los que las partes ya están involucradas. Esto daría la posibilidad de que, por acuerdo de la voluntad de las partes, se dispusiera algo distinto a lo contemplado por la ley, dándoles así a los sujetos en conflicto el control de los tiempos en el proceso, pero manteniendo preceptos que regulen aquellos casos en los que no exista esa necesidad de adaptación o flexibilización de los plazos, derivada de las circunstancias particulares del caso o de la falta de acuerdo de las partes.

REFERENCIAS

- Cobos Campos, A. P. (2019). Los mecanismos alternativos de solución de controversias en materia penal en México y su realidad. *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, 5(1), 115-144. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=673971413005>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2022). Cámara de Diputados. México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cuadra Ramírez, J. G. (s. f.). Medios alternativos de resolución de conflictos como solución complementaria de administración de justicia. <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/transparencia/documentos/becarios/040jose-guillermo-cuadra-ramirez.pdf>
- Ley de Justicia Alternativa del Estado de Chihuahua. (2018). Congreso del Estado de Chihuahua. México. <https://www.congresochoihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/1164.pdf>
- Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Chihuahua. (2021). Congreso del Estado de Chihuahua. México. <https://www.congresochoihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/1535.pdf>
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo. (2018). Cámara de Diputados. México. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/112_180518.pdf
- Ley Federal del Trabajo. (2022). Cámara de Diputados. México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. (2012). Senado de la República. México. https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf
- Ramírez Juárez, C. L. (2012). El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 14, 215-235. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100215&lng=es&tln=es

Yarrington Morales, M. A. (2022). La conciliación, la bisagra que permite la flexibilización del proceso judicial laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 34, 49-76. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702022000100049&lang=es