



# Una mirada a la justicia laboral en México, desde la conciliación pre judicial

por Rosa Delia García Rodríguez

En noviembre de 2023, en México, se cumplirán tres años del inicio de la conciliación laboral como una etapa pre judicial independiente al juicio. En la primera fase de implementación fueron ocho estados los seleccionados; Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Tabasco, Zacatecas, Hidalgo y San Luis Potosí, donde radica quien escribe. Desde este aniversario toca hacer revisión a lo que se ha avanzado y los desafíos que aún están enfrentándose para consolidar la nueva justicia laboral en el país, en lo que corresponde a la conciliación.

Debe precisarse que la reforma laboral derivó de cambios constitucionales que culminaron en la publicación, el 1° de mayo de 2019, del Decreto por el que se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, basada en tres ejes fundamentales: libertad y democracia sindical, la creación de los Tribunales Laborales y la etapa previa de conciliación laboral. Y fueron tres fases escalonadas para que los treinta y dos estados en el país se incorporaron al nuevo sistema, la primera dio inicio el dieciocho de noviembre de 2020.

En aquel año, cabe destacar la problemática de salud que vivía el mundo entero ante la pandemia por el virus SARS-COV-2, que causó la enfermedad COVID-19, y de ello se derivaron otros problemas, incluyendo los laborales; los despidos se incrementaron, la reducción de jornadas, reducción de salarios, el trabajo a distancia y su falta de regulación, el cierre definitivo de negocios, entre otros más. En este contexto, se inició la operación del nuevo sistema de justicia laboral que implicaba el paso obligatorio por la conciliación, como requisito previo para presentar una demanda. Pese a las restricciones derivadas de la pandemia, en el caso San Luis Potosí, nunca se dejó de operar el Centro de Conciliación Laboral desde su comienzo el dieciocho de noviembre de dos mil veinte, y las solicitudes tampoco disminuyeron con el confinamiento, sino por el contrario, mantuvieron un número considerable y constante.

## **¿Cuáles fueron los primeros desafíos en el desarrollo de la conciliación laboral?**

Uno de los principales desafíos ha sido el desconocimiento generalizado de este nuevo sistema, en cuanto a la parte sustancial de la conciliación. Es necesario señalar que en el anterior sistema de justicia laboral; que implicaba demandar a los empleadores frente a un órgano del estado mexicano con integración tripartita (Juntas de Conciliación y Arbitraje), y una vez iniciado el juicio daba pie la posibilidad de llevar a cabo un encuentro conciliatorio con la intervención de un facilitador, sin embargo, no se encontraba regulado como ahora ni se llevaba a cabo con los requisitos procedimentales de la reforma, sino que aplicaba como encuentros entre las partes, trabajadores y empleadores.

Al profesionalizar la conciliación, se estableció un periodo máximo de cuarenta y cinco días naturales para llevar a cabo las audiencias necesarias para la resolución del conflicto laboral a través de este mecanismo. En la Ley Federal del trabajo se reglamentó el procedimiento, describiendo los pasos y requisitos que debe realizar la persona trabajadora para citar a su empleador a una audiencia pre judicial. Ahora, en esta etapa se ha establecido que no se reconocen apoderados a las personas solicitantes trabajadoras, contrario al anterior sistema que iniciaba con una demanda, esto causó en un inicio confusión y hasta descontento generalizado entre el gremio abogadil, que llegó a manifestar que podría quedarse sin trabajo durante la etapa de conciliación, dejando de lado que su asesoría a las y los trabajadores sigue siendo fundamental, aunque no tengan participación directa en cada audiencia, pues no tienen uso de la voz.

El cambio de paradigma en la generalidad de las personas abogadas representantes de trabajadores se ha ido dando paso a paso conforme se fueron desarrollando y concluyendo los asuntos en la etapa conciliatoria, en el caso específico de San Luis Potosí, la aprobación y confianza actual por parte del sector trabajador, empleadores y abogados es alta, quienes han comprobado que la eficacia del sistema, les ha reducido drásticamente el tiempo de espera para resolver un conflicto laboral; de años a sólo meses, además que trabajadores y empleadores son partícipes activos en la solución.

Sin embargo, no todo está acabado en México, si bien es cierto ocho estados llevan una gran ventaja en el desarrollo de este sistema con más de dos años y medio de experiencia, hay otros once estados, de la tercera etapa de implementación (Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán), que apenas llevan algunos meses de operación y se encuentran enfrentando retos similares a los primeros, por ello habremos de esperar otros años más para hablar de la consolidación del nuevo sistema de justicia laboral, y en ello la conciliación profesionalizada.

Otros de los desafíos que se deben abordar por parte de los Centros de Conciliación en el país son el presupuestario y la constante capacitación de su personal, no sólo de los y las conciliadoras sino el conjunto de operadores. Mantener la eficacia de la conciliación como un mecanismo rápido, justo y menos costoso dependerá también de la actualización profesional de la plantilla.

### **¿Cuáles son los logros de la conciliación laboral pre judicial?**

El cambio fundamental entre la conciliación que se aplicaba en el anterior sistema de justicia laboral en México es la **profesionalización** de la misma; se reglamentó detalladamente su desarrollo, como un procedimiento independiente al juicio. Se han creado los Centros de Conciliación Locales como organismos públicos descentralizados del ejecutivo estatal. Ello aunando a los métodos de selección de personal conciliador, que implica concursos de oposición y requisitos específicos de conocimientos tanto en el derecho laboral como en mecanismos alternos de solución de conflictos, perspectiva de género y derechos humanos.

Como se ha dicho, este procedimiento pre judicial como etapa independiente al procedimiento del tribunal laboral, tiene una duración máxima estipulada en la ley, lo que da **celeridad** a la resolución de los conflictos, que además es definitiva pues el convenio alcanzado y sancionado por el personal conciliador se eleva a la categoría de cosa juzgada; como la sentencia dictada por un Juez. Siendo así que, ante el cumplimiento del convenio, la persona trabajadora puede solicitar la ejecución del mismo en el correspondiente Tribunal Laboral.

Aunado a la prontitud en la resolución se encuentra la **disminución de costos** para ambas partes, pues al tratarse de un procedimiento menor a dos meses durante los cuales acudirán entre dos a cuatro ocasiones al Centro de Conciliación, los gastos se disminuyen considerablemente. Sumado a la

posibilidad de recurrir a la orientación y asesoría legal que los mismos Centros ofrecen o las Procuradurías de Defensa del Trabajador, ambos de manera gratuita.

Actualmente, la cifra oficial que reporta Gobierno Federal es del 75.1% de tasa de conciliación laboral a nivel nacional con fecha de corte treinta de abril de 2023, lo que significa un triunfo para el mecanismo como el principal resolutor de conflictos laborales.

Así, podemos concluir un avance significativo en la consolidación en este modelo de justicia laboral, sin que deba descuidarse la eficacia y profesionalismo con el que debe seguir operando. La continuidad de un modelo que garantice la participación de los involucrados en el conflicto depende finalmente de las personas que integran los organismos, quienes deberán en su conjunto seguir reglas claras de honestidad, profesionalización, transparencia, imparcialidad y neutralidad. Auguro un buen fortalecimiento de la justicia laboral dado que el mecanismo y cambio de paradigma ha sido bien aceptado por los implicados en la resolución de los conflictos laborales, y la resistencia, principalmente de abogados, ha disminuido al conocer las bondades que trae, incluso para sí como prestadores de servicios profesionales, la conciliación laboral pre judicial.

***Rosa Delia García Rodríguez***

Conciliadora certificada en el estándar Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral  
Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí

\* Para más detalles, véase *El Nuevo Modelo Laboral*, disponible en: <https://www.reformalaboral.stps.gob.mx>

\* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.