

**LA CONCILIACIÓN, EL VERDADERO PROBLEMA EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL.
ANÁLISIS DENTRO DEL ESTADO DE GUANAJUATO**
**CONCILIATION, THE REAL PROBLEM IN THE NEW LABOR JUSTICE SYSTEM. ANALYSIS WITHIN THE
STATE OF GUANAJUATO**

Jorge Alan Estrada González¹  

¹Universidad La Salle Bajío, Facultad de Derecho, Criminología y Gobernanza. León, Guanajuato, México

✉ Correspondencia: jegl06874@lasallebajio.edu.mx

Recepción: 13 de junio de 2024 / Aceptación: 22 de julio de 2024

SUMARIO

I. Introducción. II. Origen y evolución de la conciliación laboral en México. III. Marco legal y normativo. IV. Avances y logros. V. Retos y desafíos. VI. Beneficios de la conciliación laboral. VII. El abogado como agente primordial en la aplicación de la conciliación. VIII. Perspectivas al futuro de la conciliación. XIX. Conclusiones. X. Referencias.

4

Resumen: el presente artículo aborda la problemática central de la inaplicación de la conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral en México, implementado a partir de la reforma laboral de 2019. Esta reforma introdujo cambios significativos destinados a mejorar la eficiencia y la transparencia en la resolución de conflictos laborales, destacando la conciliación como un mecanismo clave. Sin embargo, a pesar de las expectativas, la falta de implementación efectiva de la conciliación ha emergido como el principal obstáculo en el funcionamiento del nuevo sistema. A través de un análisis exhaustivo de datos estadísticos, entrevistas con expertos y revisión de casos prácticos, se examinan las causas de esta deficiencia, incluyendo la insuficiencia de recursos, la falta de capacitación adecuada y la resistencia cultural al cambio. Además, se exploran las consecuencias de esta situación, tales como el incremento en la carga de trabajo de los tribunales y la prolongación de los tiempos de resolución de conflictos. El artículo concluye con recomendaciones para fortalecer la conciliación y propone estrategias para su efectiva aplicación, con el objetivo de cumplir los objetivos originales de la reforma y mejorar el acceso a la justicia laboral en México.

Palabras clave: obligatoriedad; centro; conflictos; trabajadores; patrones; conciliador; juez; acuerdo; reforma; normatividad; tratados; internacionales.

Abstract: this article addresses the central issue of the in application of conciliation in the new labor justice system in Mexico, implemented as part of the 2019 labor reform. This reform introduced significant changes aimed at improving efficiency and transparency in the resolution of labor disputes, highlighting conciliation as a key mechanism. However, despite expectations, the lack of effective implementation of conciliation has emerged as the main obstacle in the functioning of the new system. Through an exhaustive analysis of statistical data, expert interviews, and review of practical cases, the causes of this deficiency are examined, including resource insufficiency, inadequate training, and cultural resistance to change. Additionally, the consequences of this situation are explored, such as the increased workload of the courts and the prolongation of conflict resolution times. The article concludes with recommendations to strengthen conciliation and proposes strategies for its effective application, with the aim of fulfilling the original objectives of the reform and improving access to labor justice in Mexico.

Keywords: obligations; center; conflicts; workers; employers; conciliator; judge; agreement; reform; regulations; treaties; international.

*

I. Introducción

En el contexto de las reformas recientes en el sistema de justicia laboral en México, la conciliación emerge como una herramienta esencial para la resolución efectiva y eficiente de conflictos. A partir de 2017, con la implementación completa del nuevo sistema de justicia laboral, se ha puesto un énfasis particular en los mecanismos alternativos de solución de controversias, destacando la conciliación como una vía preferente. Esta transformación responde a la necesidad de superar los retos históricos del sistema tradicional, caracterizado por su lentitud, saturación y costos elevados, sin dejar de mencionar el desenlace inadecuado a la sustentabilidad económica de la figura patronal.

La conciliación, como proceso voluntario y colaborativo, permite a las partes involucradas alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos sin recurrir a litigios. Este enfoque no solo promueve la celeridad en la resolución de disputas, sino que también fomenta un ambiente de cooperación y entendimiento, reduciendo el desgaste emocional y económico de los trabajadores y empleadores. La evolución hacia un sistema que prioriza la conciliación refleja un cambio paradigmático en la justicia laboral mexicana, alineado con las mejores prácticas internacionales y con el objetivo de fortalecer la paz laboral y la equidad.

Este artículo examina la implementación y efectividad de la conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral en México, explorando sus ventajas, desafíos y el impacto que ha tenido en la mejora de la administración de justicia. A través de un análisis detallado de casos y estadísticas recientes, se busca demostrar cómo la conciliación se ha consolidado como una verdadera forma de solución de problemas,

contribuyendo significativamente a la modernización y humanización del derecho laboral en el país y que la no aplicación de esta herramienta de solución de conflictos.

II. Origen y evolución de la conciliación laboral en México.

2.1. Constitución de 1917

Artículo 123 Constitucional. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, surgida tras la Revolución Mexicana, incluye el artículo 123, que regula las relaciones laborales. Este artículo establece la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya función principal era mediar y resolver conflictos laborales entre trabajadores y empleadores¹.

2.2. Desarrollo y Consolidación

Ley Federal del Trabajo de 1931. La primera Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1931, detalló los procedimientos de conciliación y arbitraje, formalizando aún más el papel de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.²

2.3. Reformas de 1970

La Ley Federal del Trabajo fue reformada en 1970 para modernizar y mejorar los procedimientos de conciliación y arbitraje, aunque persistieron problemas de ineficiencia y lentitud en la resolución de conflictos.³

2.4. Reforma Laboral de 2012

Se introdujeron cambios importantes para agilizar los procesos laborales y mejorar la efectividad de la conciliación, aunque no se lograron todos los objetivos deseados.⁴

2.5. Reforma Laboral de 2017

La reforma de 2017 marcó un cambio significativo al establecer la creación de los Centros de Conciliación y Registro Laboral y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Artículo 123. México: Diario Oficial de la Federación.

² Secretaría de Gobernación. (1931). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación, 28 de agosto de 1931.

³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Ley Federal del Trabajo*, México, 1970.

⁴ México. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012.

Esta reforma buscó desjudicializar la resolución de conflictos laborales y promover la conciliación como un primer paso obligatorio antes de proceder a juicio.⁵

2.6. Ley Federal del Trabajo de 2019

La reforma laboral de 2019 consolidó los cambios iniciados en 2017, implementando de manera efectiva los Centros de Conciliación Laboral a nivel federal y estatal. Esta ley estableció que todos los conflictos laborales deben pasar primero por una etapa de conciliación obligatoria, antes de ser llevados ante un tribunal.⁶

2.7 Centros de Conciliación Laboral

Actualmente, los Centros de Conciliación Laboral funcionan como organismos encargados de mediar en conflictos laborales de manera obligatoria y gratuita, buscando resolver disputas de forma rápida y eficiente.⁷

III. Marco legal y normativo

7

Cuando se habla del marco legal y normativo de la conciliación en el ámbito laboral en México este se encuentra constituido por nuestra Carta Magna, así como la Ley Federal del Trabajo (LFT), y diversos tratados internacionales mismos que han sido ratificados por México. A continuación, hablamos detalladamente de estos instrumentos:

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

Artículo 123: Este artículo establece las bases del derecho laboral en México y, en su apartado A, fracción XX, menciona la conciliación como un medio preferente para la resolución de conflictos laborales:

Fracción XX: «Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las comisiones que se constituirán con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y de uno del Gobierno. La ley organizará estas comisiones con facultades de conciliación, de modo que se procure la solución de los conflictos laborales»⁸.

⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). (Reforma de 2017). México: Diario Oficial de la Federación. Disponible en: <https://www.dof.gob.mx>

⁶ México. Congreso de la Unión. (2019). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva*. Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_refl97_01may19.pdf

⁷ México. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019.

⁸ México. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917, Art. 123, Apartado A, Fracción XX.

3.2. Ley Federal del Trabajo (LFT)

En cuanto a la normatividad por excelencia, se advierte en los siguientes numerales:

Título Catorce, Capítulo XVII (Conciliación en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral):

Artículo 684-A: Establece la creación de los Centros de Conciliación locales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 684-B: Menciona que la conciliación es una etapa obligatoria y previa a la fase jurisdiccional en los conflictos individuales de trabajo.

Artículo 684-D: Describe el procedimiento de conciliación, destacando que debe ser ágil y gratuito.

Artículo 684-E: Detalla que, si no se alcanza un acuerdo, se expide una constancia de no conciliación, permitiendo a las partes acudir a los tribunales laborales.

Título Catorce, Capítulo XVIII (Conciliación en el Procedimiento Jurisdiccional):

Artículo 876: Establece la conciliación como una etapa dentro del procedimiento laboral ante los tribunales, destacando la obligación del juez de intentar la conciliación entre las partes antes de dictar sentencia⁹.

3.3. Tratados Internacionales

México, a lo largo de los últimos decenios, ha demostrado un firme compromiso con la comunidad internacional al firmar una gran cantidad de tratados internacionales. Este país ha buscado activamente integrarse en la escena global, participando en numerosos acuerdos y convenios que abarcan diversos ámbitos como el comercio, los derechos humanos, la seguridad, el medio ambiente y la cooperación económica y tecnológica. La firma de estos tratados refleja el esfuerzo de México por fortalecer sus relaciones diplomáticas y su influencia en el ámbito global, adoptando estándares internacionales y colaborando con otras naciones para enfrentar desafíos comunes. Así, México ha consolidado su posición como un actor relevante en el panorama internacional, mostrando su voluntad de participar activamente en la construcción de un orden mundial más justo y cooperativo. Es así como en materia Laboral forma parte de los siguientes tratados en la vinculación a la conciliación:

⁹ México. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Título Catorce, Capítulo XVII (Conciliación en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral), artículos 684-A, 684-B, 684-D, 684-E; Título Catorce, Capítulo XVIII (Conciliación en el Procedimiento Jurisdiccional), artículo 876. Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
Promueve la negociación colectiva y el diálogo social como mecanismos para la resolución de conflictos laborales.¹⁰

Convenio 154 de la OIT:
Fomenta la negociación colectiva y establece medidas para promoverla, lo que incluye procesos de conciliación y mediación.¹¹

Convenio 151 de la OIT:
Relativo a las relaciones laborales en la administración pública, promueve métodos pacíficos de resolución de conflictos, incluyendo la conciliación.¹²

Protocolo de San Salvador:
En su artículo 8, inciso 2, establece el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y a la solución pacífica de los conflictos laborales.¹³

El marco legal y normativo de la conciliación en México está claramente delineado en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, y diversos tratados internacionales. La conciliación se considera un mecanismo preferente y obligatorio en muchas situaciones antes de proceder a instancias judiciales, destacando su importancia en la resolución pacífica y expedita de los conflictos laborales. Este enfoque busca fomentar el diálogo y la negociación directa entre las partes involucradas para lograr acuerdos satisfactorios y duraderos.

9

IV. Avances y logros

Según el *Segundo Informe de Actividades del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato* (CCL) se resaltan avances importantes en la solución de conflictos laborales mediante la conciliación, esto es que durante el periodo que va del 1ro de noviembre de 2022 al 31 de octubre de 2023, el CCL logró resolver 31,338 conflictos laborales, alcanzando una eficiencia del 88% en la solución de casos donde ambas partes asistieron a la audiencia. Este alto porcentaje demuestra la eficacia del proceso conciliatorio del CCL.¹⁴

El proceso de conciliación del CCL es ágil, sencillo y respetuoso, garantizando siempre el cumplimiento de la ley. Este enfoque asegura una resolución eficiente de conflictos, fomentando un entorno de justicia laboral y paz social.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. 1949.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 154 sobre la Negociación Colectiva, 1981.

¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública. 1978.

¹³ Organización de los Estados Americanos (OEA). Protocolo de San Salvador. 1988.

¹⁴ Segundo informe de actividades del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, 2022-2023. Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. Guanajuato, México, 2023.

Entre los resultados regionales que se tienen por parte del CCL, y por delegaciones, se advierten los siguientes:

Celaya: 83% de resolución de conflictos.

Guanajuato: 84% de resolución.

Irapuato: 81% de resolución.

León: 91% de resolución.

El CCL ha implementado programas de formación para su personal y particulares, promoviendo una cultura de conciliación laboral. Se llevaron a cabo cursos en derechos humanos, perspectiva de género y procedimientos de conciliación, beneficiando a servidores públicos y estudiantes; así como la adopción de herramientas digitales con las que ha mejorado los procesos de conciliación. La habilitación de la captura en línea de solicitudes de conciliación permitió una mayor accesibilidad, con 10,485 registros recibidos durante el periodo reportado.¹⁵

El CCL ha firmado convenios con diversas instituciones, fortaleciendo alianzas estratégicas y promoviendo la cultura de la conciliación laboral. Estas colaboraciones incluyen la participación en foros y eventos académicos. El multicitado órgano Conciliador también ha sido evaluado positivamente en auditorías externas y ha recibido varios reconocimientos por su desempeño, subrayando su compromiso con la transparencia, la eficiencia y la mejora continua.¹⁶

V. Retos y desafíos

Hoy día existen varios retos y desafíos que enfrenta la conciliación dentro del sistema de justicia laboral en la entidad. Uno de los principales desafíos es mantener y mejorar la eficiencia en la resolución de conflictos laborales. Aunque el informe destaca un 88% de eficiencia, el reto radica en sostener este nivel de eficacia y, en la medida de lo posible, incrementarlo. Esto puede lograrse mediante la continua capacitación y profesionalización del personal, asegurando que los conciliadores estén bien preparados para manejar una variedad de casos con competencia y sensibilidad al avance que la sociedad pueda presentar.

Otro desafío importante es la implementación y adaptación continua de herramientas tecnológicas. La captura en línea de solicitudes de conciliación ha demostrado ser efectiva, pero es necesario seguir innovando y actualizando estos sistemas para garantizar un acceso más amplio y eficiente a los servicios de conciliación. Esto incluye la actualización constante del Sistema CCL y la incorporación de nuevos módulos que faciliten la ratificación en línea, optimizando así los trámites y operaciones diarias del Centro.

Además, la gestión de la demanda de servicios de conciliación es un desafío constante. El informe menciona incomparecencias y solicitudes archivadas por falta de

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

interés, lo que sugiere la necesidad de estrategias para involucrar más activamente a las partes en el proceso conciliatorio. Incrementar la sensibilización y comprensión del valor de la conciliación entre trabajadores y empleadores puede ayudar a reducir estos números. Esto se puede lograr a través de campañas de información y la colaboración con instituciones educativas y organizaciones laborales.

La vinculación con otros centros de conciliación y la participación en comisiones nacionales también presentan desafíos y oportunidades. El intercambio de buenas prácticas y la coordinación con otros estados son esenciales para fortalecer el sistema de justicia laboral en todo el país. Sin embargo, esto requiere un esfuerzo continuo en establecer y mantener estas relaciones, así como en la adaptación de prácticas exitosas a las particularidades de Guanajuato.

Finalmente, un reto fundamental es la mejora continua en términos de transparencia y rendición de cuentas. El CCL ha sido evaluado positivamente, pero debe seguir perfeccionando sus procesos internos y externos para mantener la confianza de la ciudadanía. Esto incluye la implementación rigurosa de auditorías y evaluaciones, así como la incorporación de las recomendaciones resultantes para optimizar el funcionamiento del Centro.

VI. Beneficios de la conciliación laboral

11

La conciliación en etapa prejudicial dentro del sistema de justicia laboral vigente en México trae consigo una serie de beneficios significativos, tanto desde una perspectiva legal y normativa como económica y social. Entre los beneficios más palpables de la conciliación destacan:

6.1. Beneficios Legales y Normativos

6.1.1. Reducción de la Carga Judicial

La reforma de la Ley Federal del Trabajo en 2019 introdujo la obligatoriedad de la conciliación prejudicial como un paso previo indispensable antes de que un conflicto laboral pueda ser llevado ante los tribunales. Esta reforma responde a la necesidad de transformar el sistema de justicia laboral en México, haciéndolo más eficiente y accesible tanto para trabajadores como para empleadores. Lo anterior ya que la conciliación prejudicial obligatoria está diseñada para reducir significativamente la carga que enfrentan los tribunales laborales. Antes de esta reforma, el órgano encargado de la solución de estos conflictos, o sea, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se veían abrumados por una cantidad excesiva de casos, lo que resultaba en largos tiempos de espera para la resolución de conflictos, pudiendo ser meses o incluso años.¹⁷

¹⁷ Gobierno de México. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de Defensoría Pública,

La implementación de la conciliación prejudicial pretende aliviar esta presión al fomentar la resolución de disputas fuera de los tribunales. La alta tasa de resolución mediante la conciliación ha tenido un impacto positivo en la carga de los tribunales laborales. Al resolver casi nueve de cada diez conflictos fuera de los tribunales, se libera una cantidad significativa de recursos judiciales, permitiendo que los jueces y el personal de los tribunales se concentren en casos más complejos y que realmente requieren intervención judicial. Esto no solo mejora la eficiencia del sistema judicial, sino que también reduce los tiempos de espera para los litigantes.

6.1.2. Acceso a Justicia Rápida y Eficiente

La conciliación prejudicial brinda un acceso más rápido y eficiente a la justicia laboral, permitiendo a las partes resolver sus disputas en un tiempo significativamente menor en comparación con un proceso judicial tradicional. Al optar por la conciliación, los trabajadores y empleadores pueden evitar las largas esperas y los trámites complejos que caracterizan los litigios judiciales. Este método no solo alivia la carga del sistema judicial, reduciendo el número de casos que los tribunales deben manejar, sino que también ofrece soluciones más inmediatas y menos costosas. Los costos legales y administrativos asociados con los juicios se reducen drásticamente, beneficiando tanto a los trabajadores, que pueden no tener los recursos para un litigio prolongado, como a los empleadores, que buscan minimizar gastos y resolver conflictos de manera expedita. Además, la conciliación fomenta un ambiente de cooperación y diálogo, lo que contribuye a mantener relaciones laborales más armoniosas y a evitar la escalada de conflictos.

12

6.2. Beneficios Económicos / Reducción de Costos

Desde un enfoque económico, la conciliación prejudicial reduce significativamente los costos asociados a los conflictos laborales. Los gastos legales y administrativos que implica un juicio laboral pueden ser elevados para ambas partes involucradas. Al optar por la conciliación, se evita un proceso prolongado y formal, lo que disminuye estos costos. Este método rápido y eficiente beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores, ya que permite resolver las disputas de manera más económica y accesible. La reducción de los costos legales y administrativos no solo alivia la carga financiera de las partes, sino que también facilita un acceso más equitativo a la justicia laboral, promoviendo la resolución de conflictos de manera efectiva y menos onerosa.

6.3. Mejora del Clima Laboral

La conciliación tiene el potencial de mejorar significativamente el ambiente laboral en las empresas. Este proceso se enfoca en resolver conflictos laborales de manera amigable y eficiente antes de que se conviertan en litigios formales. Al promover la conciliación, se

la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y la Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019.

fomenta un entorno de diálogo y cooperación entre empleadores y empleados, lo que puede llevar a una serie de beneficios para el ambiente laboral.¹⁸

Primero, la conciliación facilita una resolución más rápida de los conflictos laborales. Al evitar la prolongación de disputas en los tribunales, se reducen las tensiones y el estrés entre las partes involucradas. Esto contribuye a mantener la moral y la motivación de los empleados, quienes perciben que sus preocupaciones son atendidas de manera justa y oportuna. Un entorno donde los conflictos se resuelven rápidamente es más propenso a ser productivo y armonioso.

Segundo, este proceso fomenta la comunicación abierta y directa entre empleados y empleadores. La conciliación requiere que ambas partes se sienten a dialogar y busquen soluciones mutuamente aceptables. Esta interacción promueve la comprensión y el respeto mutuo, elementos cruciales para un ambiente laboral saludable. Cuando los empleados sienten que sus voces son escuchadas y que tienen un canal efectivo para expresar sus inquietudes, se reduce la probabilidad de conflictos recurrentes y se fortalece la relación laboral.

Además, la conciliación puede resultar en soluciones más flexibles y adaptadas a las necesidades específicas de las partes. A diferencia de una sentencia judicial, que puede ser rígida y estándar, los acuerdos conciliatorios pueden incluir compromisos y arreglos que benefician a ambas partes de manera más equilibrada. Esta flexibilidad contribuye a una mayor satisfacción y aceptación de los acuerdos alcanzados, lo que a su vez refuerza la estabilidad y la cooperación en el entorno laboral.¹⁹

Otro aspecto importante es que la conciliación en materia laboral puede reducir los costos asociados a los litigios prolongados. Tanto las empresas como los empleados ahorran tiempo y recursos al resolver sus diferencias fuera de los tribunales. Estos ahorros pueden ser reinvertidos en mejorar las condiciones laborales, capacitación y desarrollo del personal, lo que tiene un impacto positivo en el ambiente de trabajo.

Finalmente, el fomento de la conciliación demuestra un compromiso por parte de las empresas hacia la justicia y la equidad laboral. Esta postura puede mejorar la reputación de la empresa tanto interna como externamente. Los empleados valoran trabajar en una organización que prioriza la resolución pacífica de conflictos, lo que puede traducirse en una mayor lealtad y retención de talento. Asimismo, una buena reputación en el manejo de relaciones laborales puede atraer a potenciales empleados y clientes que valoran un entorno laboral justo y estable.

6.4. Beneficios Sociales

6.4.1. Promoción de la Paz Laboral

Uno de los objetivos centrales de la conciliación prejudicial es la promoción de la paz laboral. Al resolver los conflictos de manera amistosa y con la participación de ambas

¹⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018.

¹⁹ *Ibid.*

partes, se fomenta un entorno de trabajo más armonioso y cooperativo. Esto es fundamental para el bienestar de los trabajadores y para la estabilidad de las empresas.

6.4.2. Fortalecimiento de la Cultura del Diálogo

La implementación de la conciliación prejudicial ayuda a fortalecer la cultura del diálogo y la negociación en el ámbito laboral. Esto no solo es beneficioso para la resolución de conflictos específicos, sino que también contribuye a una mayor comprensión y cooperación entre trabajadores y empleadores a largo plazo.

VII. El abogado como agente primordial en la aplicación de la conciliación

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en México establece que los trabajadores tienen el derecho de ser asistidos por un abogado o una persona de su confianza durante el proceso de conciliación. Si bien esta disposición tiene la intención de proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que no se encuentren en desventaja frente a los empleadores, en la práctica, la intervención de abogados o personas de confianza puede, en algunos casos, obstaculizar la correcta aplicación de la conciliación laboral²⁰.

Primero, algunos abogados pueden tener un enfoque más adversarial que conciliador, ya que su formación y práctica están orientadas hacia el litigio y la defensa de los intereses de sus clientes en un contexto de confrontación. Esta mentalidad puede llevar a que los abogados aconsejen a sus clientes rechazar ofertas razonables de conciliación con la expectativa de obtener un mejor resultado en juicio. Esto contradice el objetivo principal de la conciliación, que es resolver los conflictos de manera rápida y amistosa.

Además, los abogados pueden influir en la percepción del proceso de conciliación, haciendo que los trabajadores desconfíen de las propuestas del empleador o del conciliador. Si los abogados presentan la conciliación como un proceso en el que se corre el riesgo de ceder demasiado, los trabajadores pueden optar por no participar activamente en las negociaciones, esperando resolver el conflicto en los tribunales, lo que aumenta la carga judicial y prolonga la resolución del conflicto.

Por otro lado, la persona de confianza, que puede ser un familiar o amigo del trabajador, a menudo carece del conocimiento técnico y la experiencia necesarios para manejar adecuadamente las negociaciones durante la conciliación. Su presencia, aunque bien intencionada, puede no ser de ayuda práctica y, en algunos casos, puede complicar el proceso si no comprenden completamente las implicaciones legales de las negociaciones y acuerdos propuestos.

Aunado a lo anterior, tanto los abogados como las personas de confianza pueden tener intereses propios que no necesariamente se alinean con los del trabajador. Un abogado puede estar motivado por los honorarios que ganará si el caso procede a juicio, mientras que una persona de confianza puede no tener la objetividad necesaria para aconsejar al trabajador de manera imparcial.

²⁰ México. Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., Artículo 684-E, Fracc. VII

Es así como la correcta aplicación de la conciliación requiere que ambas partes estén dispuestas a negociar de buena fe y busquen un acuerdo justo y equitativo. Sin embargo, cuando los abogados o personas de confianza tienen un enfoque que no favorece la resolución amistosa, pueden nulificar la efectividad de la conciliación. Esto no solo impide una resolución rápida y eficiente del conflicto, sino que también perpetúa el uso de los tribunales como el principal medio para resolver disputas laborales, aumentando la congestión del sistema judicial y prolongando la incertidumbre para ambas partes.

Para mitigar estos problemas, es esencial que los conciliadores sean capacitados no solo en técnicas de mediación, sino también en cómo manejar la dinámica cuando los trabajadores están asistidos por abogados o personas de confianza. Además, podría ser beneficioso establecer directrices claras sobre el papel y los límites de los representantes durante la conciliación, asegurando que su intervención sea constructiva y no obstaculice el proceso. La promoción de una cultura de conciliación y la educación tanto de trabajadores como de empleadores sobre los beneficios de este proceso también son cruciales para su éxito.

VIII. Perspectivas al futuro de la conciliación

8.1. Mejora Continua en la Eficiencia y Efectividad

En el futuro, la conciliación laboral en México, y específicamente en Guanajuato, se anticipa una mejora continua en la eficiencia y efectividad ya que con las altas tasa de éxito por parte del CCL, es clara la efectividad del sistema actual, y es razonable esperar que este porcentaje se mantenga o incluso mejore con el tiempo. Esto se debe en gran parte a la continua capacitación y profesionalización del personal conciliador. A medida que los conciliadores reciben formación continua y desarrollan sus habilidades, estarán mejor equipados para manejar una variedad de casos con mayor competencia y sensibilidad, lo que contribuirá a mantener o mejorar las tasas de resolución de conflictos.

Además, la integración de tecnologías avanzadas y la mejora de los sistemas digitales jugarán un papel crucial en esta evolución. La adopción de nuevas tecnologías, como plataformas de mediación virtual y sistemas automatizados de gestión de casos, puede hacer que el proceso de conciliación sea más accesible y eficiente para todas las partes involucradas. Estas innovaciones permiten a los usuarios acceder a los servicios de conciliación de manera más fácil y rápida, sin las limitaciones geográficas y de tiempo que a menudo presentan los métodos tradicionales. Esto no solo mejora la eficiencia del proceso, sino que también aumenta su alcance, permitiendo que más personas se beneficien de la conciliación laboral.

La implementación de la solicitud de conciliación en línea en Guanajuato es un ejemplo de cómo la tecnología puede facilitar el acceso a la justicia. Al permitir que las partes presenten sus solicitudes de manera electrónica, se reduce el tiempo y los recursos necesarios para iniciar un proceso de conciliación. Esta accesibilidad es fundamental para asegurar que más trabajadores y empleadores utilicen la conciliación como una herramienta efectiva para resolver disputas laborales. A medida que estas tecnologías se

perfeccionen y se integren más ampliamente, se espera que la eficiencia y efectividad de la conciliación laboral continúen mejorando.

8.2. Expansión de Herramientas Digitales

La implementación de la solicitud de conciliación en línea en Guanajuato ha demostrado ser un éxito, marcando un hito en la modernización del sistema de justicia laboral. Este avance ha facilitado el acceso a los servicios de conciliación, permitiendo que más personas puedan iniciar el proceso de resolución de conflictos de manera ágil y eficiente, sin las barreras físicas y logísticas que anteriormente podían retrasar o complicar el acceso a la justicia.

En el futuro, se espera que la adopción de herramientas digitales se amplíe significativamente tanto en Guanajuato como en el resto de México. La tecnología tiene el potencial de revolucionar la conciliación laboral al introducir plataformas de mediación virtual, donde las partes en conflicto pueden interactuar y negociar en tiempo real a través de videoconferencias y otros medios digitales. Esto no solo hará que la conciliación sea más accesible para aquellos que viven en áreas remotas o que tienen dificultades para desplazarse, sino que también puede acelerar el proceso al eliminar la necesidad de programar reuniones físicas que a menudo son difíciles de coordinar.

Además, los sistemas automatizados de gestión de casos pueden mejorar la eficiencia administrativa del proceso de conciliación. Estas plataformas pueden realizar un seguimiento de los casos, gestionar documentación y proporcionar recordatorios automáticos, reduciendo la carga de trabajo manual y minimizando errores humanos. La inteligencia artificial y los algoritmos avanzados también pueden ser utilizados para analizar patrones en los datos de los casos, proporcionando a los conciliadores información valiosa que puede ayudar a resolver conflictos más rápidamente y con mayor precisión.

La expansión de estas herramientas digitales puede ampliar significativamente el alcance de los servicios de conciliación. Al hacer que el proceso sea más accesible y eficiente, es probable que más personas opten por utilizar la conciliación como una primera opción para resolver disputas laborales. Esto no solo beneficiará a los individuos involucrados, sino que también contribuirá a un sistema de justicia laboral más eficiente y menos congestionado, ya que se reducirá la cantidad de casos que necesitan ser resueltos en los tribunales.

La adopción de tecnologías avanzadas en la conciliación laboral también puede tener un efecto positivo en la percepción pública de la justicia laboral. La transparencia y la velocidad del proceso digital pueden aumentar la confianza de los trabajadores y empleadores en el sistema de conciliación, promoviendo una mayor disposición a utilizar estos servicios. La experiencia positiva de resolver conflictos rápidamente y con menos estrés puede fomentar una cultura de diálogo y cooperación en el lugar de trabajo, mejorando el clima laboral general.

8.3. Fortalecimiento del Marco Normativo

Con la conciliación prejudicial establecida como un requisito obligatorio antes de proceder a un juicio laboral, se anticipa un fortalecimiento continuo del marco normativo que regula estos procesos en México y específicamente en Guanajuato. Este fortalecimiento implicará una actualización constante de las leyes y regulaciones para mantenerse alineadas con las necesidades dinámicas del mercado laboral. A medida que surjan nuevos desafíos y realidades en el ámbito laboral, las normativas deberán adaptarse para asegurar que la conciliación continúe siendo un mecanismo justo, eficiente y accesible para la resolución de disputas.

La obligatoriedad de la conciliación prejudicial establece un estándar elevado para la resolución de conflictos laborales, promoviendo la resolución pacífica y consensuada antes de involucrar a los tribunales. Este enfoque no solo busca reducir la carga judicial, sino también incentivar la cooperación y el entendimiento mutuo entre empleadores y empleados. Para que este sistema sea efectivo a largo plazo, es crucial que el marco normativo evolucione y se ajuste a los cambios económicos, tecnológicos y sociales que impactan el entorno laboral.

En el futuro, se espera que las autoridades laborales implementen revisiones periódicas y ajustes normativos basados en el análisis de datos y resultados obtenidos de los procesos de conciliación. Estas actualizaciones normativas pueden incluir la incorporación de nuevas tecnologías, la mejora de procedimientos administrativos y la capacitación continua de los conciliadores para manejar una amplia gama de conflictos laborales. Además, las regulaciones deben garantizar que el proceso de conciliación sea transparente, accesible y equitativo para todas las partes involucradas.

El fortalecimiento del marco normativo también puede implicar la creación de políticas específicas para abordar sectores laborales con características particulares o desafíos únicos. Esto incluye la consideración de sectores emergentes y la adaptación a las tendencias globales de trabajo, como el trabajo remoto y las nuevas formas de empleo que no estaban contempladas en normativas anteriores.

En Guanajuato, la consolidación de un marco normativo robusto para la conciliación laboral puede posicionar al estado como un líder en la implementación de justicia laboral eficiente y justa. Este liderazgo no solo beneficiará a los trabajadores y empleadores locales, sino que también puede atraer inversiones y mejorar la competitividad del estado en un mercado globalizado. La confianza en un sistema de justicia laboral efectivo y moderno puede incentivar a las empresas a establecerse y expandirse en la región, sabiendo que los conflictos laborales se resolverán de manera justa y expedita.

8.4. Incremento en la Capacitación y Profesionalización

El informe destaca la importancia de la capacitación continua para los conciliadores, señalando que la profesionalización es crucial para mejorar la calidad del servicio y la satisfacción de los usuarios. En el futuro, se anticipa el desarrollo de programas de formación más sofisticados y especializados, diseñados para abordar de manera integral

las diversas habilidades y conocimientos necesarios para la conciliación efectiva. Estos programas probablemente incluirán temas avanzados como la inteligencia emocional, que es esencial para manejar las emociones y percepciones de las partes involucradas en el conflicto.

La inteligencia emocional permitirá a los conciliadores comprender mejor las dinámicas emocionales que subyacen en las disputas laborales y manejar situaciones tensas con mayor eficacia, promoviendo un ambiente de confianza y cooperación. Además, la capacitación en negociación avanzada equipará a los conciliadores con técnicas y estrategias más complejas para facilitar acuerdos mutuamente beneficiosos, incluso en los casos más difíciles. Esto implica un profundo entendimiento de las tácticas de negociación y la capacidad de adaptarlas a diferentes contextos y personalidades.

En última instancia, la mejora en la capacitación y profesionalización de los conciliadores no solo aumentará la satisfacción de los usuarios, sino que también fortalecerá la confianza en el sistema de conciliación laboral en México y en Guanajuato. Los trabajadores y empleadores sentirán una mayor seguridad al saber que sus disputas serán manejadas por profesionales altamente capacitados, lo que promoverá una resolución más justa y equitativa de los conflictos laborales. Este enfoque integral y avanzado en la formación de conciliadores es fundamental para el éxito continuo y la evolución del sistema de conciliación laboral, asegurando que pueda adaptarse y responder a los desafíos futuros de manera efectiva.

XIX. Conclusiones

A pesar de la implementación de la reforma laboral de 2019, que introduce la conciliación como un paso obligatorio antes de proceder a un juicio, la ineficacia en su aplicación ha obstaculizado el cumplimiento de los objetivos de dicha reforma. Esta problemática se manifiesta en la persistente saturación de los tribunales laborales y los prolongados tiempos de resolución de conflictos.

El análisis del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato señala que, cuando se aplica de manera adecuada, la conciliación puede resolver gran cantidad de los casos de conflictos, demostrando su potencial para aliviar la carga judicial. Sin embargo, la falta de recursos, la y sobre todo la resistencia cultural al cambio han impedido que esta herramienta sea utilizada de manera efectiva en todo el país.

Desde una perspectiva económica, la conciliación ofrece beneficios significativos, como los ya hablados a lo largo del artículo, sin embargo, para abordar este problema, es crucial implementar estrategias que fortalezcan la conciliación laboral, incluyendo la mejora continua de la capacitación de los conciliadores y la adopción de herramientas tecnológicas que faciliten el acceso a estos servicios. Además, es necesario promover una cultura de diálogo y negociación en el ámbito laboral, sensibilizando a trabajadores y empleadores sobre los beneficios de la conciliación, dicha sensibilización se destaca priorizada sobre todo en el rol del abogado o persona de confianza involucrado en el proceso, ya que muchas ocasiones es el quien no permite que se dé satisfactoriamente la solución al conflicto.

En conclusión, la no utilización efectiva de la conciliación laboral representa el mayor obstáculo para la justicia laboral en México. Superar este desafío requiere un compromiso decidido para fortalecer la infraestructura y los procesos de conciliación, asegurando que esta herramienta clave cumpla con su objetivo de ofrecer una justicia laboral eficiente, accesible y equitativa para todos. Solo así se podrá lograr una verdadera transformación del sistema de justicia laboral en México, alineada con los objetivos de la reforma de 2019 y las mejores prácticas internacionales.

X. Referencias

- CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. *Segundo informe de actividades del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, 2022-2023*. Guanajuato, México, 2023.
- CONGRESO DE LA UNIÓN. *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva*. Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_refl97_01may19.pdf
- CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal del Trabajo*. Título Catorce, Capítulo XVII (Conciliación en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral), artículos 684-A, 684-B, 684-D, 684-E; Título Catorce, Capítulo XVIII (Conciliación en el Procedimiento Jurisdiccional), artículo 876. Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019.
- CONGRESO DE LA UNIÓN. *Ley Federal del Trabajo*. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *Reforma de 2017*. México: Diario Oficial de la Federación. DISPONIBLE EN: [HTTPS://WWW.DOF.GOB.MX](https://www.dof.gob.mx)
- CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Artículo 123*. México: Diario Oficial de la Federación.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917, Art. 123, Apartado A, Fracción XX.
- GOBIERNO DE MÉXICO. *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y la Ley del Seguro Social*. Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019.
- ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). *Protocolo de San Salvador*. 1988.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Convenio 151 sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública*. 1978.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Convenio 154 sobre la Negociación Colectiva*. 1981.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*. 1949.
- SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación, 28 de agosto de 1931.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Ley Federal del Trabajo*, México, 1970. México. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018.

ORCiD del autor

Jorge Alan Estrada González  <https://orcid.org/0009-0002-9541-7505>