



PERFILES DE LAS CIENCIAS SOCIALES

Nuevo modelo de justicia
laboral en México:
a un año de su implementación



NÚMERO ESPECIAL

2022

P e r f i l e s
de las ciencias sociales



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Número Especial

**Nuevo modelo de justicia laboral en México:
a un año de su implementación**

Villahermosa, Tabasco

2022

Editorial

Perfiles de las Ciencias Sociales presenta este Número Especial “Nuevo modelo de justicia laboral en México: a un año de su implementación”, como una edición dedicada al Derecho del Trabajo y Seguridad Social conformado por las contribuciones de funcionarios, estudiosos, académicos y, en general, juristas que se encuentran en su gran mayoría inmersos en la práctica jurídica dentro del campo.

“Reforma laboral” es la etiqueta que de manera económica hace referencia a las modificaciones legislativas que se han realizado al derecho del trabajo mexicano a partir de, por ejemplo, decretos de reforma al apartado “A” del artículo 123 de la Constitución General de la República (2017) y a la Ley Federal del Trabajo (2019). Sin embargo, es una etiqueta supra-incluyente que da lugar a equívocos pues puede interpretarse como una referencia a cambios en el derecho laboral *sustantivo*, cuando lo cierto es que la reforma en sus tres ejes (conciliación de los centros; justicia de los tribunales; democracia sindical y negociación colectiva genuina) abarca más bien aspectos *adjetivos* del derecho del trabajo mexicano.

En misma línea, se ha hablado (sobre todo desde el Poder Judicial de la Federación) de una *reforma al sistema de justicia laboral*. Pero, nuevamente, esta etiqueta – aunque mejor – es infra-incluyente pues las importantes reformas que se han dado en el terreno de lo *registral* (en cuyo vértice surge el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral) no son propiamente parte del modelo de justicia, pero sí correctamente del derecho laboral *adjetivo*. En ese tenor, lo más apropiado desde un punto de vista doctrinal es hablar de una *Reforma al Derecho Adjetivo del Trabajo en México*. Mas es evidente que la etiqueta impulsada por el Poder Judicial de la Federación de “nuevo modelo o sistema de justicia” ha sido la prevaleciente en el *argot* jurídico mexicano y Perfiles de las Ciencias Sociales opta, en consecuencia, por adoptarla para el presente número especial.

Este volumen cuenta con un primer trabajo (de orden Introdutorio) a cargo de Luis Daniel García Santos y titulado “Trascendencia de la reforma laboral en México. A un año de su implementación, retos y precisiones” en donde refiere las reformas constitucionales y legales que fueron necesarias para la creación de este nuevo modelo de justicia, así como los factores sociales y culturales que motivaron el cambio.

Luego encontraremos la colaboración de Samantha Guadalupe Pérez Jiménez, quien presenta su trabajo “Funcionamiento de la estructura básica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, en donde se comparte un panorama general de los tramites y servicios que brinda esta institución naciente con la reforma laboral desde un punto de vista operativo. Dicho trabajo tiene, además, la virtud de integrar parte de la estadística del primer año de funcionamiento de la Oficina Estatal en Tabasco de dicho Centro.

En el texto “El Proceso de Conciliación Prejudicial en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México. La condición *sui generis* de la Conciliación en Materia Laboral”, Luis Alberto Rivera Rodríguez nos expone una serie de reflexiones acerca de los bemoles que exhibe el

mecanismo de la conciliación en el ámbito laboral nacional, advirtiendo algunos desafíos que enfrentan en su operatividad cotidiana los nuevos Centros de Conciliación Laboral.

Por su parte, Leticia del Rocío Cornelio Zamudio y Genaro Hernández Velazco en "El autocuidado del personal conciliador" esbozan una de las partes más importantes en el nuevo modelo de justicia laboral: la atención y cuidado que debe prestarse al recurso humano – el personal conciliador – debido al desgaste y las repercusiones que pueden sufrir las y los facilitadores dentro de los procesos de conciliación. Comparten, de igual forma, desde su experiencia personal como funcionarios conciliadores su visión de las posibles áreas de oportunidad en este rubro, recordándonos la elemental necesidad de cuidar al personal para aspirar al buen funcionamiento de los Centros de Conciliación.

El artículo "La Prueba Confesional a la luz de la Reforma Laboral" de José Rafael Rivero Martínez nos explica los cambios y ajustes en torno a la prueba confesional en razón de la reforma del 1º de mayo de 2019 y su formalización en la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo.

Con su colaboración "Sindicalismo Femenino: Una Forma De Alcanzar La Democracia Sindical" Gregoria Amairani Gómez González nos invita a reflexionar acerca de la proporcionalidad de género como una nueva obligación de las asociaciones sindicales a raíz de la reforma, así como a reflexionar acerca de los innegables desafíos que enfrentan las mujeres dentro del gremio sindical.

Por último, "El derecho humano a la seguridad social en el nuevo modelo de justicia laboral" de Erik Iván Matamoros Amieva puntualiza el marco jurídico de la Seguridad Social en México, su amplio espectro de protección como derecho humano y la nueva forma de resolver los conflictos de esta índole en nuevo modelo de justicia haciendo especial alusión a su atención en la etapa de conciliación prejudicial.

El número especial de la Revista Perfiles de la Ciencias Sociales se ofrece, pues, como una contribución a los nuevos tiempos que se viven en el ámbito del derecho adjetivo laboral mexicano, nutrida por las generosas contribuciones autoras y autores que con su dedicación e interés por la apropiación social del conocimiento vierten las próximas líneas para provecho de estudiantes, investigadores, operadores y ciudadanía, en general.

"Estudio en la duda, acción en la fe"

Dr. Pedro Humberto Haddad Bernat

*Editor en Jefe de la Revista Perfiles de las Ciencias Sociales y
Profesor Investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Villahermosa, Tabasco; Julio de 2022*

CONTENIDO

TRASCENDENCIA DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO. A UN AÑO DE SU IMPLEMENTACIÓN, RETOS Y PRECISIONES 1

FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA BÁSICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL 8

LA CONDICION *SUI GENERIS* DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO 19

EL AUTOCUIDADO DEL PERSONAL CONCILIADOR 35

LA PRUEBA CONFESIONAL A LA LUZ DE LA REFORMA LABORAL 50

SINDICALISMO FEMENINO: UNA FORMA DE ALCANZAR LA DEMOCRACIA SINDICAL 57

EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL 68

TRASCENDENCIA DE LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO. A UN AÑO DE SU IMPLEMENTACIÓN, RETOS Y PRECISIONES
TRANSCENDENCE OF THE LABOR REFORM IN MEXICO, ONE YEAR AFTER ITS IMPLEMENTATION, CHALLENGES AND PRECISIONS

Luis Daniel García Santos¹

RESUMEN: Las reformas en materia laboral publicadas por decreto en el Diario Oficial de la Federación los días 24 de febrero de 2017 y 01 de Mayo de 2019 crearon un nuevo paradigma de Justicia, esta transformación derivó de reconocer a la conciliación como un método eficaz para resolver los conflictos, así como de generar certidumbre en la partes a través del juicio oral pues la litis queda planteada.

La indagación sobre diversos fenómenos sociales y a fin de procurar una justicia social y alternativa que permita a los involucrados resolver el conflicto en menor tiempo y con las ventajas que esto significa, ha dado como resultado la creación o modificación del dispositivo jurídico en México, conocer las ideologías dominantes que rige el proceso de cambio.

PALABRAS CLAVES: Derecho Laboral, Justicia Social, Reforma, Conciliación, Inspector Laboral.

ABSTRACT: The reforms in labor matters published by decree in the Official Gazette of the Federation on February 24, 2017 and May 1, 2019 created a new paradigm of Justice, this transformation deriving to recognize conciliation as an effective method to resolve conflicts, as well as to generate certainty in the parties through the oral trial because the litis is raised.

The inquiry into various social phenomena and in order to seek a social and alternative justice that allows those involved to resolve the conflict in less time and with the advantages that this means, has resulted in the creation or modification of the legal device in Mexico, knowing the dominant ideologies that govern the process of change.

KEYWORDS: Labor Law, Social Justice, Reform, Conciliation, Labor Inspector.

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo tiene su fundamentación en el derecho social siendo éste el que engloba una serie de preceptos que nacen de los años de luchas y revoluciones de grupos e individuos que tenían como propósito el reconocimiento por parte del estado de la garantía de subsistencia y todo lo que esto representa como la alimentación, educación, salud, vivienda, el dedicarse a la actividad que mejor le plazca siendo lícita, así como de los beneficios adquiridos a razón del tiempo como la seguridad social.

El derecho social es también el resultado de las demandas de las clases oprimidas y vulnerables necesitadas de la protección, anteriormente era considerado una especie de dádiva o beneficencia pública, algo que el gobierno debía atender como cuestión moral,

¹ Licenciado en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Estudiante de la Maestría en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos PNCP CONACYT, Correo: luisdanielgmx@gmail.com

finalmente gracias a las corrientes de pensamientos y a los movimientos en las calles se consolidó, pasando a formar parte del derecho positivo y es a través de las normas jurídicas que se imponen las obligaciones y sanciones a los particulares con el objetivo de frenar las conductas que pudiera transgredir la esfera jurídica de las personas y desde luego su dignidad.

México es pionero en el mundo en el reconocimiento de los derechos sociales pues a través de su constitución política del año 1917 estableció en los artículos 3, 27 y 123, lo referente al derecho a la educación, a la cuestión agraria y al derecho del trabajo, siendo los pilares en los que descansa la evolución de este tipo de protección a los grupos vulnerables.

El artículo 123 es una de las conquistas de la clase obrera en la Revolución mexicana, y, por lo mismo, se establece como una norma de mínimos para proteger al trabajador en contra del patrón. Esta misma tendencia se observa en su ley reglamentaria (la Ley Federal de Trabajo), y en las normas laborales de Latinoamérica (Mendizábal Bermúdez, 2019).

La evolución que se ha gestado en materia laboral con las diferentes reformas ha permitido consolidar principios rectores como el de la primacía de la realidad, y que parten de su naturaleza propia ya que al existir una desigualdad entre las partes como el nivel académico, económico y cultural, el trabajador es merecedor de una protección más amplia.

La aportación del movimiento obrero para el enriquecimiento cualitativo de los Derechos Humanos ha sido decisiva. Gracias a él hoy en día se nos reconocen como derechos una jornada laboral digna, vacaciones, una edad mínima para trabajar etc. (Agenor, 2006, p. 38).

En las últimas tres décadas, el fenómeno del acceso a la justicia (como tema de estudio) ha cobrado una vigencia renovada, en parte debido a los acelerados cambios experimentados por las sociedades y por sus sistemas jurídicos. Estas transformaciones, vinculadas a la globalización socioeconómica, a medida que se profundizan han generado cambios fundamentales en las formas de producción, en el funcionamiento del mercado de trabajo, en las políticas de Estado, en las formas de integración social y en las aspiraciones y pautas culturales que orientan el comportamiento del conjunto de la población, dando lugar al surgimiento de nuevos focos de vulnerabilidad en distintos puntos de la estructura social (Padrón Innamorato, 2014).

Uno de los retos que enfrenta la reforma laboral es acerca de la accesibilidad y conocimiento del método alternativo denominado conciliación, el cual debe ser parte de una nueva ideología que permita generar confianza en las instituciones.

DESARROLLO

El derecho del trabajo demuestra caracteres particulares que lo distinguen de otras ramas del derecho: es un derecho en constante formación, dinámico y en evolución continua surgido de la realidad social, siendo frecuentes las reformas de distintos institutos de esta rama del derecho, tanto en el aspecto individual como en el colectivo, es un derecho de integración social sus principios y normas, principio protectorio, de

irrenunciabilidad, normas de orden público, limitación de la autonomía de la voluntad, obedecen al interés general de proteger al hombre trabajador. (Grisolia, 2016, p. 24).

En México la garantía de los ciudadanos para hacer valer violaciones a los derechos laborales fundamentales como el ser despedido arbitrariamente, así como el demandar el incumplimiento de las prerrogativas sociales, y de reconocimiento como el derecho al ascenso o escalafón tomando en cuenta su antigüedad por citar alguno, se encuentra estipulado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que entre otras cosas refiere el procedimiento normativo que deberá seguirse para el respeto de tales derechos.

El origen del derecho del trabajo emana de los derechos sociales, es decir de la lucha de clases, del cesamiento de la esclavitud, del documento fundamental que es la constitución de 1917, de una Revolución burguesa y agraria, del acuerdo alcanzado por opuestos (De Buen, 1997, p. 44)., por lo que se debía preservar el espíritu conciliatorio y autónomo de las instituciones, pues el recurso económico de la parte patronal como sinónimo de poder no sería sinónimo de coacción ante los servidores públicos.

Ante la preocupación que significaba por parte del estado los conflictos laborales tanto individuales como colectivos, y después de numerosas iniciativas, foros y discusiones en el año 2012 se reformaron diversos artículos de la ley federal del trabajo, dentro de la parte del procedimiento se modificó la estructura de la primera audiencia reconociendo a la conciliación como un medio alternativo para acceder a la justicia laboral y finalizar el conflicto, se creó la figura de funcionarios conciliadores, asimismo se profesionalizó el derecho laboral toda vez que anterior a la reforma no era obligatorio acreditar el conocimiento jurídico es decir exhibir cedula profesional, se estableció que los procuradores del trabajo deberían ser licenciados en derecho con cédula para ejercer y se les facultó para citar a las partes y promover arreglos conciliatorios.

La reforma llevada a efecto, señalaba en los artículos 873 y 875 de la ley federal del trabajo que la audiencia inicial constaba de dos etapas conciliación y demanda y excepciones., por lo que se desprendía que la conciliación era la etapa inicial en el procedimiento, sin embargo en la práctica no se realizaba de manera adecuada ya que esta actividad sólo se resumía a inquirir a la parte demandada sobre si existía una propuesta monetaria y en caso afirmativo enviarlos a dialogar sin ejercer en ningún momento la tarea de ser un puente de comunicación para alcanzar acuerdos².

² Bajo tales premisas tomando en cuenta las demandas sociales el legislador opto por profesionalizar el papel del conciliador y dotarla de herramientas, tal y como hace mención en el informe del proceso legislativo-Decreto 128, LXIII legislatura *“Las juntas de conciliación y arbitraje tanto federales como locales se han visto rebasadas por la intensa práctica diaria de las controversias laborales, las que se siguen con un marco legal e institucional que ha probado su desfase respecto a la realidad. Se sostiene lo anterior, en tanto que actualmente ante una misma instancia se procuran dos procesos esencialmente opuestos, por una parte, el arribar a un acuerdo basado en la buena fe entre las partes y, por la otra parte, llevar un procedimiento en el que necesariamente uno habrá de vencer al otro. Tal estado de cosas ha traído como consecuencia que la conciliación entre las partes queda reducida a una mera simulación, con los costos operativos y consumo de tiempo que esto implica, tanto para las partes como para el Estado. Atendiendo a esta situación, la reforma constitucional permite transitar de las desgastadas figuras conciliatorias de las juntas hacia nuevas instancias jurisdiccionales, donde al igual que en las recientes reformas en materia penal*

El concepto de justicia alternativa se ha ido gestando con motivo del difícil acceso a la justicia que tienen las personas, pues, a pesar de ser un derecho humano para resolver sus conflictos, los procesos son ineficaz al incurrir en dilaciones indebidas ocasionando que los juicios sean largos, caros, también eso hace que los tribunales laborales se encuentren saturados de procedimientos. (Cornelio, 2019, p.371)

Posteriormente y ante las notables demandas sociales, al verse incrementado el rezago de expedientes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y respecto a los retos económicos que afrontaba México en el año 2016 con las compañías presidenciales que acontecían en los Estados Unidos de América y ante la profunda amenaza que representaba el republicano Donald Trump de ganar las elecciones y cancelar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el presidente Enrique Peña Nieto en fecha 28 de abril de 2016 envía una iniciativa con proyecto de Decreto con el cual propone reformar y adicionar diversas disposiciones al artículo 123 de la CPEUM, en las cuales se establece a la conciliación como una etapa prejudicial y obligatoria antes de acceder al juicio, la transición de las juntas de conciliación y arbitraje a centros de conciliación y tribunales laborales, todo esto para brindarle mayor certeza y seguridad jurídica a las empresas inversionistas.

Ante tales desafíos, México opto por priorizar y mantener los principios sociales internacionales de los que emerge el derecho del trabajo y exteriorizarlos en nuestro ordenamiento jurídico con la reforma constitucional promulgada el 24 de febrero de 2017, y su desarrollo reglamentario en la Ley Federal del Trabajo (2019) como lo son como lo son la solidaridad, la subsidiaridad, libertad y dignidad de la persona humana.

El origen de estas reformas se encuentra en la negociación del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP) y del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), así como también en las arraigadas reivindicaciones a favor de la democratización del mundo del trabajo en el país, que se remontan como mínimo a la insurgencia sindical de los años setenta y, posteriormente, a la alternancia política en México en julio de 2018. (Bensusán, 2020, p. 3)

Bajo esa tesitura es preciso hacer mención que la reforma laboral enmarca a la conciliación como una instancia prejudicial obligatoria y expedita, con el propósito de disminuir los conflictos en los tribunales laborales, creándose un centro especializado que le permite concentrarse particularmente en esa tarea, por lo que proporciona mayor maniobra a las partes para evitar que el conflicto escale en su intensidad, en perspectiva de cuando ya existía una demanda de por medio, esta evolución en el método permite al centro de conciliación hacer eficaz el acceso a la justicia.

Para Jorge Pesqueira Leal, en su obra *Mediación asociativa y cambio social*, sitúa la figura de la conciliación como una vía colaborativa de solución de controversias y sostiene que cuando las personas no logran a través de la negociación construir acuerdos y quieren ser los protagonistas del proceso de la solución, la conciliación es un espacio pertinente

y mercantil se habrá de fomentar de manera real y efectiva el que las partes lleguen a un acuerdo y agoten las vías de conciliación".
Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 2017

para que auxiliados por un tercero experto mantengan el dialogo en búsqueda de la superación del conflicto.

La reforma laboral ha generado diversos enfoques de análisis y discusión en temas que trasciende a lo convencional, pues se otorga la oportunidad al actor de acudir a la denominada Justicia Alternativa cuando resiente violaciones a sus derechos elementales que no necesariamente tendría que ser un despido injustificado, pues sucede vulneración a la dignidad en otros aspectos cómo el hostigamiento y acoso laboral, la discriminación, el riesgo de trabajo al no otorgarse las herramientas y equipo adecuado, generando inseguridad, y desde luego desdeñar contrariedades cómo el outsourcing, los trabajadores bajo el régimen de honorarios que no pueden acumular antigüedad lacerando que accedan a otras prerrogativas sociales, gracias a la reforma laboral se permite vislumbrar y reconocer estas problemáticas.

Uno de los problemas que se deben resolver para promover el acceso y disfrute del derecho al trabajo es el desconocimiento de la población mexicana respecto a los derechos sociales en general y de este en particular, a pesar de que ha tenido una larga vida institucional. (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018)

Hoy México se encuentra ante un nuevo paradigma de justicia laboral en la cual figuras jurídicas que en el pasado eran imperceptibles, hoy se requieren, al fungir como andamiaje de la reforma ya que su objetivo es la prevención, pues a través de ella se evitaría una serie de problemáticas que salen a la luz en la etapa jurisdiccional cómo el laborar horas extras, la falta de pago de prestaciones legales cómo vacaciones, prima vacacional, prima dominical, séptimos días, e incluso aguinaldo, en este tenor los rubros mencionados recaen en la vigilancia y específicamente en que se cumplimente la ley, siendo la figura de los inspectores de trabajo de conformidad a lo estipulado en el artículo 511 de la ley federal del trabajo quienes realizan tales funciones.

Hablar del acceso a la justicia laboral, es reflexionar sobre el entorno social en que vivimos si se cuenta con los medios para alcanzarla, los obstáculos a que nos enfrentamos día a día, las nuevas corrientes de pensamiento situando a descentralizar los recintos judiciales para así acercarlos a los grupos más vulnerables, de igual forma el generar información y difusión a los temas para el debido conocimiento de los derechos.

La exclusión social a la que se ven expuestos diversos sectores de la sociedad tiene una relación reciproca entre la justicia y el acceso a esta, pues las personas viven en desasosiego cuando no son atendidas sus demandas, y es que dejan de confiar en las instituciones y se crea un ambiente de inestabilidad, pues estos grupos desconocen las maneras para hacer valer sus derechos, lo que genera retraso, pues no hay agentes de cambios y la impartición de justicia es vista como el quien represente mayor economía para dirigir el juicio a su favor, por la tanto la Justicia Social cómo fue denominada la reforma laboral se basa en alcanzar la igualdad de oportunidades.

En concordancia la reforma laboral en el estado de Tabasco ha cumplido con acercar a la población la justicia pues se descentralizaron los órganos de la capital al generarse circunscripciones territoriales en diversos municipios, lo que da pauta para que el ciudadano pueda hacer valer sus derechos.

Los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) son un cambio de paradigma y forman parte del acceso a la justicia, así como abonan a la reconstrucción del tejido social y la paz.

Entre las grandes críticas al estado mexicano se encuentra la falta de divulgación de la conciliación laboral puesto que el desconocimiento por parte de la población es imperante, se ignora los beneficios, se desconoce los efectos del acuerdo y la importancia que tiene el profesional denominado como facilitador en llevar el proceso sin formulismo, de manera libre, cercana e imparcial.

A un año de la implementación de la reforma laboral y ante un escenario en contra como lo ha sido la pandemia del virus covid-19 se han alcanzado diversos objetivos cómo el desarrollar un nuevo referente de justicia, la capacitación y la idoneidad del personal que se encuentra a cargo de los centros y tribunales laborales, criterios jurídicos que se han constituido en beneficio de la clase obrera, el tipo de medio probatorio, la celeridad del procedimiento, la infraestructura de los recintos, las resoluciones de conformidad a tratados internacionales y bajo principios cómo el de la realidad, pro persona etc.

CONCLUSIÓN

El derecho laboral es cambiante derivado de los fenómenos sociales que ocurren, del contexto histórico o económico que vive el país por lo que al estar coligado con temas económicos es preciso evolucionar a la par.

La Constitución de 1917 es la gloria del pueblo mexicano, y es la primera Constitución que reivindicó a la clase trabajadora y es por eso que a dicha ley fundamental se le conoce como la Constitución social, ya que reunió las aspiraciones y el reconocimiento de los mínimos derechos del pueblo, los cuales fueron plasmados en su parte primera o dogmática, en la cual se contienen en su título primero, capítulo primero, las garantías individuales, que tienen su antecedente en la guerra de independencia de nuestro país. Dicha ley fundamental consagra las instituciones que hoy son el cimiento del Estado mexicano. (Medina, 2001)

En la actualidad la conciliación resurge nuevamente como instrumento esperanzador de solución de conflictos, pero ahora como una manera de atenuar la abrumadora y angustiosa cantidad de conflictos y diferencias entre los particulares que han hecho ya imposible, la eficiente y pronta administración de justicia, a la que están constitucionalmente obligados los órganos jurisdiccionales en todas las materias de la ciencia jurídica. Por esta razón, vuelve a resurgir esta institución jurídica, con la ilusión de abatir los grandes rezagos de la impartición de justicia. (Gómez, 2018, p. 128)

Para concluir esta línea argumentativa es propicio señalar que los aspectos del acceso a la justicia son aquellos elementos que se observan en la realidad y que influyen en que las personas no acudan a denunciar, así como de las cuestiones ideológicas, valores, culturales, falta de información, y desde luego énfasis en los grupos vulnerables quienes reciente los obstáculos económicos y exclusión, todo esto genera detrimento en las instituciones que administran la justicia, por lo que uno de los grandes retos de la reforma laboral es continuar acercando el proceso conciliatorio a la clase obrera y a las comunidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bensusán, G. (2020) *La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte*, Documento de trabajo de la OIT.
- Cornelio, E. (2019) *Mediación Laboral Justicia Horizontal en México, Mediación, Arbitraje y Conciliación, Una Puesta al Dia*, Tirant lo Blanch.
- De Buen, N. (1997) *El nacimiento del Derecho del Trabajo, Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Gómez, A. (2014) *Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo*, en Kurczyn, Patricia y Tena, Rafael (coords.), *Temas selectos de derecho laboral: Liber amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
- Gonzalez, A. (2006). *La Justicia Social como fin primordial de los Derechos Humanos*, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
- Grisolia, J. (2016) *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Estudio.
- Medina, B. (2001) *La justicia como el instrumento de equilibrio del estado de derecho*, UNAM.
- Medina, B. (2001) *La justicia como el instrumento de equilibrio del estado de derecho Justicia Memoria del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional*, México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mendizábal Bermudez, G. (2019). *Estudio del Derecho Comparado de la inspección del trabajo en América Latina*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n28/1870-4670-rlds-28-157.pdf>
- Padrón Innamorato, M. (2014). *SIN DERECHOS Exclusión y discriminación en el México actual*. En F. A. Maria Lucia (Ed.), *México: Acceso a la justicia, vulnerabilidad y exclusión aproximación las dimensiones relacionales subyacentes* (pp. 70-101). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
- Pesqueira L. (2010) *Mediación Asociativa y Cambio Social. El arte de lo posible*. Universidad de Sonora y el Instituto de Mediación de México.

FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA BÁSICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL
OPERATION OF THE BASIC STRUCTURE OF THE FEDERAL CENTER FOR LABOR CONCILIATION AND REGISTRATION

Samantha Guadalupe Pérez Jiménez¹

Resumen.

El nuevo modelo de justicia laboral comprende una serie de cambios progresivos en las normas de derecho y en los factores de producción para la economía del país, entre ellos, la implementación de una conciliación prejudicial obligatoria, ante la existencia de un disputa laboral, a través del Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, el cual, se encuentra constituido por una estructura jurídicamente planificada, y por lineamientos en los que opera de manera técnica, presupuestaria y de gestión. Además, el nuevo modelo en materia laboral se encuentra normativamente investido por principios que forman parte del funcionamiento estructural de la instancia conciliatoria.

Todo ese cúmulo de mecanismos, conforman la parte esencial de la explicación abordada en el presente manuscrito, a partir de la orientación que se brinda previamente a la audiencia de conciliación y a los trámites registrales.

Palabras clave.

Reforma laboral, conciliación prejudicial, justicia laboral, orientación, persona usuaria, tramite registral.

Abstract.

The new model of labor justice includes a series of progressive changes in the law rules and in the production factors for the country's economy, among them, the implementation of a mandatory pre-trial conciliation in the event of a labor dispute, through the Federal Center for Conciliation and Labor Registry, which is constituted by a legally planned structure, and by guidelines in which it operates in a technical, budgetary and management manner. In addition, the new model in labor matters is normatively invested by principles that are part of the structural functioning of the conciliatory instance.

All this accumulation of mechanisms make up the essential part of the explanation addressed in this manuscript, based on the guidance provided previously to the conciliation hearing and the procedures recorded.

Keywords.

Labor reform, prejudicial conciliation, labor justice, orientation, user person, registration process.

Sumario.

¹ Estudiante de la licenciatura en derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, actualmente Profesional de Servicios Especializados de Orientación del Centro Federal de Conciliación y Registro laboral en la Oficina Estatal Tabasco. <samantha.prz.jmnz@gmail.com>

Introducción, I. Ubicación interna de la orientación en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, II. Estructura básica y ejercicio de la función conciliatoria individual y colectiva III. Trámites de registro laboral, Conclusiones y Referencias bibliográficas.

INTRODUCCIÓN.

A un año de funcionamiento, la implementación de la Reforma Laboral ha abordado tres ejes rectores, a saber: a) el nuevo modelo de impartición de justicia con el surgimiento de los Tribunales Laborales; b) la democracia y libertad sindical; y c) el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL, de aquí en adelante). Es sobre este último eje en particular lo que nos ocupará en este trabajo.

Como es sabido, además de la normatividad aplicable al CFCRL derivada de la Ley Federal del Trabajo (LFT, de aquí en adelante), existe naturalmente una Ley Orgánica que tiene por objeto establecer su organización y funcionamiento en tanto organismo descentralizado de la administración pública federal a que se refiere el artículo 123, Apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Y, naturalmente también, existe un estatuto orgánico del CFCRL, aprobado por la Junta de Gobierno del CFCRL y publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 06 de enero de 2020, en el que se estipula la estructura básica de la institución y sus lineamientos operativos.

Todo ese acervo de normas constituye la parte sustantiva del marco jurídico de acción del CFCRL. Así pues, el modesto propósito de las presentes líneas es el de explicar y divulgar el funcionamiento y la estructura básica de este Centro, todo ello en particular desde la perspectiva de las funciones realizadas en el área de orientación, que en esencia es el módulo de atención ciudadana primaria en el que se realiza una entrevista a la persona usuaria del CFCRL y que constituye la piedra angular del procedimiento de conciliación laboral prejudicial y obligatorio.

Para el logro de tales propósitos expositivos, este trabajo se propone adicionalmente compartir con él y la lectora datos estadísticos relativos a la operatividad del CFCRL. Sin embargo, hay que advertir que los datos que se compartirán se limitan a ser los de la Oficina Estatal de Tabasco, tras un año de operaciones.

Ubicación interna de la orientación en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Antes de dar inicio con la estructura básica en la que operan las funciones atribuidas por el CFCRL, es imprescindible examinar preliminarmente la colocación interna de la orientación conforme a la estructura básica aprobada por la Junta de Gobierno del CFCRL, en alusión de una determinada coordinación general en la que se encuentra adscrita, para la actuación de sus funciones operativas.

En este caso comprendemos que la Junta de Gobierno del CFCRL es un órgano de gobierno y administración, facultado estatutariamente para aprobar la estructura básica de la organización del Centro, su estatuto orgánico y las modificaciones procedentes, así como la instalación de las representaciones territoriales u oficinas estatales en todas las

entidades federativas, a excepción de la Ciudad de México, en el entendimiento de que en esta se encuentra establecido su domicilio legal.

Así pues, en el cumplimiento de los preceptos, en la fecha 26 de octubre de 2021, la Junta de Gobierno del CFCRL aprobó por unanimidad el “Acuerdo por el que se aprueban los manuales de organización y procedimientos de la coordinación general de registro de asociaciones, de la coordinación general de verificación y de la coordinación general territorial”.² Por tanto, el manual de la Coordinación General Territorial establece el marco normativo y organigrama general en el que operan lo puestos que integran las áreas de organización de las Oficinas Estatales adscritas.

De esta manera, los servicios especializados en orientación se encuentran adscritos a la Coordinación General Territorial y de las Oficinas Estatales, en función del módulo de atención, en la que empieza el procedimiento general del CFCRL, constituyendo la parte esencial del área capacitada y facultada, profesionalmente, para brindar orientación sobre el procedimiento de conciliación prejudicial y trámites de registro laboral

Estructura básica y ejercicio de la función conciliatoria individual y colectiva.

La primera función que se le atribuye al CFCRL, de conformidad con el artículo 9, fracción I, de la Ley Orgánica del CFCRL, título segundo “De las Atribuciones del Centro”, es realizar, en el ámbito federal, la función conciliatoria individual prejudicial.

A. CONCILIACIÓN INDIVIDUAL.

Para realizar el procedimiento de conciliación individual en la que se agota la instancia prejudicial, es de vital importancia efectuar la normatividad aplicable al derecho laboral, la Ley Federal del Trabajo, respecto al fundamento procedimental de la cual se rige conforme el artículo 684-A al 684-J, capítulo I “del procedimiento de conciliación prejudicial”, título trece bis, de la misma legislación aplicable.

De este modo, el proemio sustancial de la estructura principal en la que instruye la legislación aplicable es la presentación de la solicitud con la cual inicia la instancia conciliatoria (artículo 684-E, fracción I): Cuando se genera una disputa laboral entre trabajadores y patrones, la parte o las partes interesadas acuden al centro de conciliación competente para iniciar la conciliación prejudicial por los objetos que no están exceptuados de agotarla. (véase tabla 1, pág. 13-15).

En virtud de la competencia se refiere, en primer acaecimiento, a la constitucionalidad de las autoridades de trabajo, y en segundo, a la competencia en razón de territorio: En el primer caso, los centro de conciliación (ámbitos federales y locales, en general) se rigen por competencia institucional, es decir, las empresas en las que la rama industrial sea de competencia federal (que el giro comercial encuadre en algunas de las fracciones contenidas en el artículo 527 de la LFT), acuden al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral sede en entidad federativa correspondiente; y las que no encuadren en el apartado en mención, son de rama local, por lo que, acuden al Centro de Conciliación Laboral del Estado correspondiente.

² CFCRL, J. d. (2021). *Cuarta Sesión Ordinaria 2021 de la Junta Acuerdo JGFCRL-74-26/10/202*

En el segundo caso, refiere a la jurisdicción del Centro de Conciliación, por razón de territorio, para la admisión de los conflictos individuales de trabajo (artículo 700 de la LFT).

- **Presentación de la solicitud:**

Al presentarse, la persona usuaria, al CFCRL OE de Tabasco, con su solicitud previamente realizada en el [portal único](#) del órgano descentralizado, se convierte en usuario para el módulo de atención de orientación respecto al conflicto laboral (objeto de la solicitud) e inicio del procedimiento de conciliación.

Durante un año de funcionamiento de la reforma laboral, se han mantenido las implementaciones de dos modalidades, de las cuales, de forma más recurrente, son las modalidades, que a continuación se explican, en las que la persona usuaria puede presentar su solicitud ante el CFCRL.

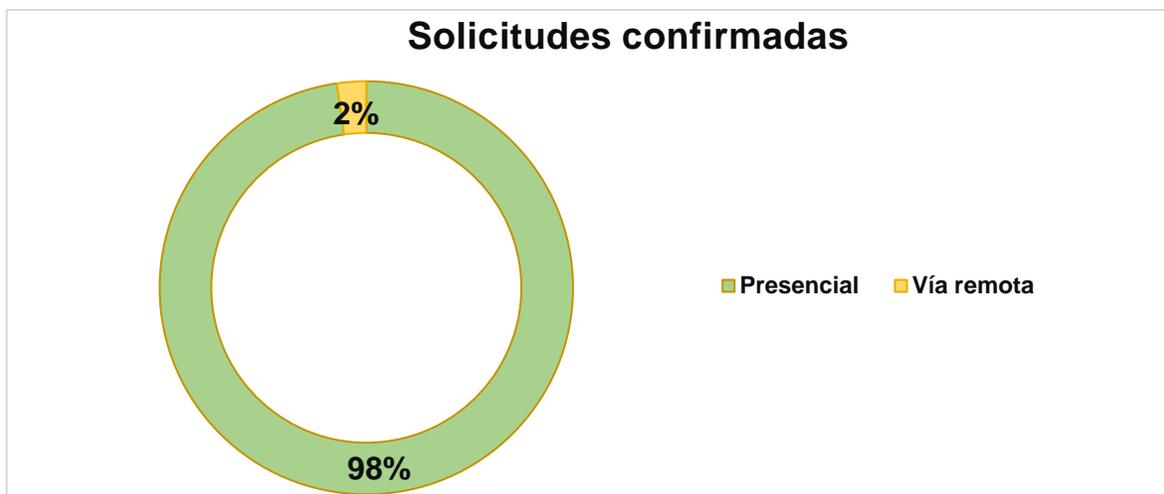
- Modalidad presencial: 1. Se realiza la solicitud en el portal del centro laboral; 2. al terminar de rellenar los datos requeridos se selecciona la modalidad presencial para llevar el procedimiento de conciliación individual; 3. descargar acuse de solicitud (aquí establece un término de tres (3) días hábiles para presentarlo en la OE, y 4. la persona usuaria se presente con su identificación oficial vigente y ésta, su solicitud, pueda ser confirmada.

Procedimiento: Al instante en el que la persona usuaria se presenta ante el CFCRL sede en Tabasco, con su solicitud previamente realizada e identificación oficial, se encuentra con el módulo de atención, el área de orientación, para recibir asesoría respecto al procedimiento de conciliación prejudicial, así como para la corroboración de que los datos, agregados en su solicitud, estén ingresados de manera correcta para ser confirmada.

- Modalidad vía remota: En esta modalidad, de igual forma, la persona usuaria realiza su solicitud en el portal del centro, (a diferencia de la modalidad vía remota a seleccionar). Al finalizar, la plataforma arroja un acuse, indicando una serie de pasos a seguir, para que la persona usuaria, se comuniqué vía telefónica a la oficina estatal de Tabasco, y su solicitud pueda ser confirmada en la modalidad vía remota (por medio de una videollamada).

Procedimiento: 1. La persona usuaria se comunica vía telefónica a la Oficina Estatal de Tabasco (es el primer paso que aparece en el acuse de la solicitud), continuamente el área de orientación recibe la llamada, quien le indica a la persona usuaria proporcionar el folio de la solicitud, esto con el propósito de agendar la orientación en una hora disponible. 2. En la hora agendada, el usuario debe ingresar en la liga única ubicada en el acuse de la solicitud, en la que será remitido de manera automática a video llamada para el inicio de la orientación, así como la confirmación de la solicitud.

De esta forma, en la efectividad de exponer una estadística de las notas presentadas respecto a las modalidades de las solicitudes existentes, en la siguiente gráfica se muestran datos, públicos y numéricos, extraídos del Sistema Nacional de Conciliación Laboral del CFCRL Oficina Estatal de Tabasco, considerado este, como un sistema electrónico de operación destinado a llevar el registro y manejo de los procedimientos depositados en la etapa de conciliación prejudicial, del cual, se le permite el acceso a usuarios externos para capturar solicitud y revisar el buzón electrónico, al personal de orientación del centro, personal conciliador y de supervisión y administración.



La representación gráfica visual se comprende el periodo de inicio a un año de implementación (18 de noviembre 2020 a 18 de noviembre 2021), en el CFCRL con Oficina Estatal de Tabasco, con un total de 5260 solicitudes, de las cuales 5159 solicitudes han sido presentadas en la modalidad presencial y 120 solicitudes han sido presentadas en la modalidad vía remota, por lo que, tomando como base el 100% en la gráfica, del año comprendido de implementación, el 98% optó por agotar la conciliación prejudicial de manera presencial, y el otro 2% en la modalidad vía remota.

- **Autoridad conciliatoria incompetente.**

La acción en el que la autoridad se declara incompetente se presenta en dos ocasiones: cuando la persona usuaria presenta su solicitud o cuando se lleva a cabo la audiencia conciliatoria.

El primer supuesto acontece cuando CFCRL OE de Tabasco recibe la solicitud (en cualquiera de las dos modalidades implementadas) y la rama industrial empresa (solicitante o citada) no encuadra dentro del rubro que comprende el artículo 527 de la LFT, relativo a la competencia federal; por lo que, la autoridad conciliatoria emite la constancia de incompetencia en la que se declara incompetente y remite la solicitud al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, para que, la persona usuaria se dirija al centro de conciliación del estado y pueda iniciar su procedimiento de conciliación ante la respectiva autoridad.

El segundo supuesto acontece únicamente cuando, al presentar la solicitud, la información que proporciona la persona solicitante no es suficiente para determinar que el giro comercial de la empresa sea de rama federal o local, sino hasta cuando se presenta la documentación instrumental, por parte del patrón, en la audiencia conciliatoria, por lo que, en este último supuesto prevalece la interpretación más favorable para el trabajador, empleando el principio "*in dubio pro-operario*".

- **Ambas autoridades conciliatorias se declaran incompetentes.**

La declaración de incompetencia por ambas autoridades se presenta en el momento en el que, la autoridad conciliatoria federal declina al usuario con constancia de incompetencia a la autoridad conciliatoria local, porque la actividad principal del patrón no encuadra dentro de artículo 527 de la LFT, y al recibirla ésta, también emite una constancia declarándose incompetente, argumentando que el asunto es de rama federal, o viceversa, cuando la autoridad conciliatoria local remite al usuario con constancia de incompetencia a la autoridad conciliatoria federal, porque la actividad principal del patrón encuadra dentro de las hipótesis contenidas en el referido artículo, y esta, al recibirla, también se declara incompetente.

Existe un caso primitivo ocurrido por las acciones ejercidas entre ambos centros de conciliación, en el que el Tribunal Colegiado de Circuito determinó, en criterio jurídico, que corresponde a la Coordinación General de Conciliación Individual del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, resolver los conflictos competenciales por razón de fuero respecto de una solicitud de conciliación individual, suscitados entre una oficina estatal de ese Centro Federal y un Centro Local de Conciliación.³

- **Notificación y citatorio para la celebración de audiencia conciliatoria.**

Una vez confirmada la solicitud, se le notifica en el instante a la persona solicitante con fecha, hora y funcionario conciliador en turno en la que debe de comparecer a la audiencia de conciliación agendada, apercibiéndole que, en caso de no comparecer, su solicitud se archivará y se resguardaran sus derechos para que pueda volver a iniciar el trámite.

Sin embargo, antes de que la solicitud sea confirmada, se le hace de conocimiento a la persona usuaria, las dos modalidades normativamente establecidas en las que se le puede notificar al citado, y, por tanto, que de éstas dependen la proximidad en la que se programa la audiencia de conciliación (dentro del periodo de los 45 días naturales).

- **Citatorio para el citado entregado por el solicitante:**

Con fundamento en los artículos 742, fracción XIII y 684-E, antepenúltimo párrafo de la LFT, a manera de agilizar el trámite, el CFCRL le proporciona la opción al solicitante de adquirir la responsabilidad de entregar el citatorio directamente al patrón, el cual no contiene apercibimiento de multa. Por medio de este conducto, la audiencia de conciliación es agendada dentro de cinco a ocho días hábiles.

- **Citatorio para el citado entregado por el notificador del CFCRL:**

En términos de lo dispuesto por el artículo 684-E, fracción IV de la LFT, en caso de que la persona solicitante decida que el citado sea notificado, a través de un citatorio, por conducto de un funcionario notificador, la audiencia de conciliación será agendada dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud. En este citatorio se apercibe al patrón que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa

³ Nación, S. C. (17 de septiembre de 2021). *Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada (Laboral). Tesis: X.1o.T.3 L (11a.). CONFLICTO COMPETENCIAL POR RAZÓN DE FUERO SUSCITADO ENTRE UNA OFICINA ESTATAL DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y*

entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

- **Los exhortos.**

Conforme al arábigo 753 de la LFT, la persona o personas citadas que no tienen domicilio dentro del lugar de residencia de la autoridad conciliatoria que conozca del procedimiento conciliatorio, la diligencia deberá ser practicada vía exhorto. Es decir, cuando el CFCRL, recibe una solicitud donde la persona o personas citadas no tienen domicilio dentro del lugar de residencia de la OE de Tabasco, la notificación es realizada vía exhorto, únicamente por el conducto de un funcionario notificador, remitiendo el citatorio a la autoridad conciliatoria en la que resida la persona o personas citadas, siendo ésta la encargada de realizar la diligencia.

A un año de implementación de la reforma laboral el CFCRL Oficina Estatal de Tabasco, en secuencia del procedimiento, ha encomendado por la vía del exhorto, **628** citatorios, para que estos sean diligenciados por la autoridad conciliatoria que corresponda, o en su caso, por la Junta de Conciliación y Arbitraje vigente en los estados en los que aún no se encuentra implementada la reforma laboral.

Al recibir la solicitud de conciliación, el CFCRL asigna un número de identificación único y un buzón electrónico, con el objetivo de que, por ese medio, se pueda establecer una comunicación respecto al procedimiento de conciliación

El funcionamiento del buzón electrónico se apertura con la voluntad del solicitante, este puede decidir en aceptar o no, los avisos y notificaciones.

- **Aceptación de avisos y notificaciones por buzón electrónico.**

En el supuesto de aceptar las comunicaciones electrónicas, se emite una constancia de la respectiva acción, misma que describe una serie de pasos a seguir para solicitar el acceso al buzón electrónico.

1. Ingresar al sitio web de acceso al [buzón electrónico](#).
2. Señalar su CURP o RFC completo (en caso de persona moral) y sin espacios.
3. Señalar el número de identificación único (folio de expediente).

- **No aceptación de notificación por buzón electrónico.**

En el supuesto de no aceptar las comunicaciones relativas al procedimiento de conciliación por buzón electrónico, estas serán remitidas a través del correo electrónico, únicamente como "Avisos", lo cual significa que hay una notificación relacionada con su procedimiento de conciliación, y, por tanto, debe presentarse en las instalaciones del Centro, dentro de los tres días hábiles siguientes para darse por notificado personalmente de su contenido.

- **Ratificación de convenio.**

La modalidad ratificación de convenio se presenta con la comparecencia de ambas partes (trabajador-patrón) quienes disponen de un acuerdo común, por lo que, únicamente requieren de la ratificación de un convenio y la fe pública de un funcionario conciliador para realizar el pago correspondiente del concepto u conflicto laboral.

De igual manera, la presentación de ambas partes comprende una solicitud previamente realizada, o en caso de no tenerla, el funcionario orientador brinda el apoyo para su realización durante la asesoría; y ésta pueda ser turnada con funcionario conciliador disponible.

B. CONCILIACIÓN COLECTIVA.

Como se había indicado en líneas principales, respecto a la estructura en la que operan las oficinas estatales del CFCRL, en la Oficina Estatal de Tabasco no se desahoga la conciliación colectiva. Esta es realizada a través de la Coordinación General de Conciliación Colectiva, sin embargo, el área de orientación tiene la función de brindar asesoría respecto al procedimiento que tiene que seguir la persona solicitante.

- **Presentación de la solicitud.**

La presentación de la solicitud encuadra en la misma modalidad que establece el artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, como lo contempla la estructura básica del CFCRL, la presentación de la solicitud se realiza por medio del portal del CFCRL, seleccionando la modalidad vía remota.

Ante la existencia de una disputa laboral colectiva (porque se ponen en riesgo los derechos, intereses y beneficios de una gran parte del resto de los trabajadores o libertades sindicales), las partes, deben de agotar la instancia conciliatoria a manera de llegar a un acuerdo si acudir a un juicio laboral.

Así pues, la orientación brindada en la Oficina Estatal de Tabasco, es proporcionada en la modalidad presencial o telefónica en la que se presenta la persona usuaria, de acuerdo con la siguiente estructura:

- 1) Orientación sobre la solicitud a realizar en el portal del CFCRL, en la cual, al terminar de llenar los datos de la solicitud, seleccionar la modalidad vía remota, para que, por este medio, la Coordinación General de Conciliación Colectiva pueda confirmar la solicitud y notificar con fecha y hora de audiencia, siguiendo el mismo procedimiento que establece el artículo 684-E de la LFT, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento de manera presencial.

C. TRAMITES DE REGISTRO LABORAL.

Los trámites de Registro, en su totalidad (véase tabla 1, pág.13-15), son depositados ante la Coordinación General de Registro de Asociaciones, y Coordinación General de Registro de Contratos Colectivo, cuando se trata de contratos de trabajo, mismas que se encuentran facultadas para sustanciar los procedimientos relativos al apartado de registro laboral del propio CFCRL.

La tramitación es realizada a través de la [plataforma de registro](#) del CFCRL, por medio de un correo electrónico que proporciona el acceso para formular la petición.

Tabla 1.

Tramites y servicios que ofrece el centro.	Conflictos laborales
Conciliación Laboral.	<p><u>TRABAJADOR:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Despido injustificado. - Pago de prestaciones. - Recisión de la relación de trabajo. - Derecho de Preferencia. - Derecho de antigüedad. - Derecho de ascenso. - Terminación voluntaria de la relación de trabajo. <p><u>PATRÓN/SINDICATO.</u></p> <p><i>Conflicto individual.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rescisión de parte de patrón. - Pago de prestaciones. - Terminación voluntaria de la relación de trabajo. <p><i>Conflicto colectivo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitud de revisión salarial del contrato de trabajo. (artículo 399 bis y 450 F.II) - Solicitud de revisión integral del Contrato Ley (Artículo 419 y 450 F.III) - Solicitud de revisión salarial del Contrato Ley (Artículo 419 bis y 450 F.III) - Violaciones al contrato colectivo de trabajo (Artículo 450 F IV) - Violaciones al Contrato Ley (Artículo F M) - Cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades (Artículo 117 y 450 F.V) - Comisión mixta de capacitación, productividad y adiestramiento (Artículos 153) - Revisión del reglamento interior por disposición contrarias a la Ley (Artículo 424 F IV) - Comisiones mixtas seguridad e higiene, etc. (153-E, 509) - Sustitución patronal. - Firma de contrato colectivo de trabajo (Artículo 450, fracción II) - Firma de contrato ley (Artículo 407 y 450 F.III) - Solicitud de elevar el contrato colectivo de trabajo a contrato ley (Artículo 415) - Solicitud de revisión integral del contrato colectivo de trabajo (Artículo 399 y 450 F.II) - Ratificación de convenio.

Excepciones a la conciliación.	Las establecidas en el artículo 685 Ter, de la Ley Federal del Trabajo.
Registro laboral.	<p><u>ASOCIACIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Registro de asociación</u> - <u>Modificación de datos generales de asociación o registro de actas de asambleas</u> - <u>Modificación de padrón de miembros</u> - <u>Modificación de directiva</u> - <u>Modificación de estatutos</u> - <u>Acta de rendición de cuentas</u> <p><u>Federaciones y confederaciones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Registro de federación y confederación</u> <p><u>Contratos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Solicitud de constancia de representatividad</u> - <u>Proceso de aprobación y depósito de contrato colectivo inicial (convocatoria)</u> - <u>Revisión de contrato colectivo</u> - <u>Revisión Salarial</u> - <u>Revisión de contrato ley</u> <p><u>Otros</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Certificado de registro</u> - <u>Registro de Reglamento</u>

CONCLUSIONES

Hemos visto, a lo largo del presente manuscrito, la estructura orgánica en la que inicia la instancia de conciliación prejudicial, previa a los juicios laborales, así como el mecanismo en el que opera el funcionamiento de las atribuciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a partir de la notable orientación, acompañado de los datos recabados por la Oficina Estatal de Tabasco.

Por lo que, una vez efectuada la concreta exposición del presente trabajo, podemos afirmar que, a pesar que información limitativos a ser lo ocurrido durante un año de implementación del CFCRL Oficina Estatal de Tabasco, hay que percatarse que la reforma laboral comprende otros dos ejes laborales rectores, como la creación de un Tribunal Laboral, dependiente del poder judicial, y la democracia y libertad sindical, los cuales también funge un papel destacable para la justicia laboral del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

CFCL, J. d. (2021). *Cuarta Sesión Ordinaria 2021 de la Junta Acuerdo JGFCRL-74-26/10/202.* Obtenido de https://centrolaboral.gob.mx/documentos/MOP_CGT_2021.pdf

MEXICANOS, C. G. (Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 2020). *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Artículo. 12, fracción V, inciso a), b).* . Obtenido de página. 5 de 10: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOFCRL_060120.pdf

MEXICANOS, C. G. (Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 2020). *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro. Artículo. 2.* Obtenido de página. 1 de 10: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOCFCLR_060120.pdf

Nación, S. C. (17 de septiembre de 2021). *Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada (Laboral). Tesis: X.1o.T.3 L (11a.). CONFLICTO COMPETENCIAL POR RAZÓN DE FUERO SUSCITADO ENTRE UNA OFICINA ESTATAL DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL Y UN CENTRO LOCAL DE CONCILIACIÓN.* Obtenido de Semanario Judicial de la Federación: https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=&Apendice=&Expresion=Trabajo&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=&Orden=3&Clase=DetalleSemanarioBusquedaBL&Tablero=-100%7C2&NumTE=10&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&SemanaId=202137&ID=2023553&H

**LA CONDICION *SUI GENERIS* DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL EN EL
NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO
*THE SUI GENERIS CONCILIATION PROCESS IN THE NEW LABOR JUSTICE
SYSTEM IN MEXICO***

Luis Alberto Rivera Rodríguez¹

SUMARIO: I. Introducción, II. El diseño Constitucional de 2017 en materia laboral, III. El desdoblamiento infraconstitucional de la reforma laboral de 2019, IV. Generalidades de los Medios Alternativos de Solución de Controversias y su inclusión en el derecho laboral, V. Definición de Conciliación y particularidades de la conciliación laboral, VI. La condición *sui generis* de la Conciliación en Materia Laboral, VII. Retos de la etapa conciliatoria, VIII. Conclusiones, IX. Referencias.

RESUMEN: El presente artículo analiza las implicaciones jurídicas del establecimiento de una nueva etapa prejudicial obligatoria, derivadas de la reforma constitucional en materia de trabajo y su desdoblamiento infra constitucional en la ley federal del trabajo; así como el funcionamiento del proceso de conciliación en el centro federal de conciliación y registro laboral y los nuevos Centros de Conciliación locales creados específicamente para esta nueva etapa prejudicial. Se estudian los antecedentes de los medios alternos de solución de controversias, se establece la definición de conciliación y las particularidades de la conciliación en materia laboral puntualizando sobre si la conciliación en materia laboral cumple con los principios generales de los medios alternos de solución de controversias, finalmente se enuncian cuáles son los posibles retos que enfrente la etapa conciliatoria dentro de la puesta en marcha de la reforma laboral.

PALABRAS CLAVE: *Conciliación, conciliación laboral, etapa prejudicial, centro federal de conciliación y registro laboral, centro de conciliación estatal.*

ABSTRACT: This article analyses the legal implications of the establishment of a new mandatory pre-trial stage, resulting from the constitutional reform of labor and its subsequent constitutional split in the federal labor law; as well as the functioning of the conciliation process in the Federal Centre for Conciliation and Labor Registration and the new local Conciliation Centres created specifically for this new preliminary stage. Background on alternative means of dispute resolution is studied, the definition of conciliation and the particularities of conciliation in labor matters is established by specifying whether conciliation in labor matters complies with the general principles of alternative means of dispute resolution, Finally, it outlines the possible challenges facing the conciliation stage in the implementation of the labor reform.

KEYWORDS: *Conciliation, labor conciliation, pre-trial stage, federal conciliation center and labor registry, state conciliation center.*

¹ Servidor público adscrito a la Coordinación General de Verificación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Egresado de la Maestría en sistemas alternativos de resolución de controversias del Centro de Especialización Judicial del Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial del Estado de Tabasco. Email:larr131285@gmail.com.

I. Introducción

En México, a partir de la Reforma de Junio de 2008², la llamada Justicia Alternativa se convirtió en un derecho de todo ciudadano, en virtud de los nuevos textos, primeramente del artículo 17 constitucional que establece que "las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias"; y en segundo lugar, en la reforma del año 2015, el artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos³, en lo referente al sistema de Justicia para Adolescentes al señalar: "Las formas alternativas de justicia deberán observarse en la aplicación de este sistema, siempre que resulte procedente en todos los procedimientos seguidos a los adolescentes se observará la garantía del debido proceso legal, así como la independencia entre las autoridades que autorice la remisión y las que impongan las medidas", siendo este el marco legal no solo de la práctica de la mediación sino de todos los demás Medios Alternos de Solución de Controversias.

Lo anterior, concatenado conforme al artículo 133 Constitucional, con diversos instrumentos legales en materia de Derechos Humanos, sobre todo con la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales en sus numerales 8 y 14, respectivamente, establecen el derecho de acceso efectivo a la jurisdicción del Estado, así como Derecho Humano la posibilidad de resolver conflictos mediante mecanismos alternativos de solución de controversias, siempre y cuando estén previstos y permitidos por la ley, siendo que además se ha reconocido por el Poder Judicial Federal que la Justicia Alternativa goza de la misma dignidad que el acceso a la Jurisdicción del Estado tal y como puede apreciarse en la tesis III.2o.C.6 K (10a.) de rubro: "ACCESO A LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS, COMO DERECHO HUMANO. GOZA DE LA MISMA DIGNIDAD QUE EL ACCESO A LA JURISDICCIÓN DEL ESTADO"⁴. Esta es pues la justificación constitucional de los Medios Alternativos de Solución de Conflictos.

II. El diseño constitucional de 2017 en materia laboral

En noviembre de 2015, por disposición presidencial se realizó un foro de consulta, denominado "Diálogos por la Justicia Cotidiana", organizado por el Centro de Investigación de Docencia Económicas (CIDE) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (IIJUNAM). Este foro tenía la intención de formar mesas de trabajo y análisis del sistema de justicia mexicano en sus diversas materias, de manera que las conclusiones obtenidas en cada una de las mesas servirían para elaborar propuestas y recomendaciones a fin de mejorar el acceso a la justicia. Participaron en dichas mesas representantes de los sectores de investigación, de la sociedad civil, de la academia, de los organismos autónomos y de los órganos ejecutivo, legislativo y judicial, así como abogados litigantes. En la mesa 2 de los diálogos, nombrada Justicia Laboral, se detectaron, entre otras situaciones:

- a) el cuestionamiento de la independencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

² DOF. Diario Oficial de la Federación (2008, 18 de junio). DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5046978&fecha=18/06/2008#gsc.tab=0

³ DOF. Diario oficial de la federación (2015, 02 de julio), DECRETO por el que se reforman los párrafos cuarto y sexto del artículo 18 y el inciso c) de la fracción XXI del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5399103&fecha=02/07/2015#gsc.tab=0

⁴ Tesis [A.]: 2a. III/2º/C.6 K (10a.), Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, octubre de 2013, Reg. digital 200463.

- b) el uso inadecuado de la conciliación;
- c) la falsedad con la que se conducen las partes;
- d) el vicio en el patrocinio legal;
- e) el abuso de la prueba pericial y la corrupción de los peritos;
- f) retrasos, ineficiencia y corrupción en las notificaciones;
- g) inexistencia de criterios resolutores;
- h) normas adjetivas obsoletas,
- i) violatorias de derechos e ineficaces y
- J) el abuso del juicio de amparo.

Asimismo, se identificaron 2 problemas generales:

- 1.- Los que se dan al interior de las juntas de conciliación y arbitraje y
- 2.- Los que tienen que ver con los justiciables.

Además, en ambos casos se concluyó que había un desaprovechamiento de la conciliación, la cual se promovía mucho pero no era profesional. Se detectó además que la ley y la practica habían permitido pactar disminuciones de obligaciones legales mínimas y que las partes acudían a juicio para negociar lo que por ley no sería negociable, confundiendo la conciliación con una posibilidad de quita o descuento.

Como soluciones a estos problemas, en el foro⁵ se propuso la realización de reformas legales, específicamente a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, al Código Penal Federal, a la Ley de Amparo y los reglamentos internos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Entonces, ante la situación actual de acceso a la Justicia y que se ha considerado que el Conflicto es un fenómeno social que surge de manera natural debemos plantearnos la siguiente interrogante: ¿Cómo se puede hacer efectivo el derecho humano de acceso a la justicia?

Para dilucidar una respuesta debemos entender que ello solo sería posible con una debida regulación que agilizará la tramitación de los procedimientos jurisdiccionales, pero además con la inclusión y difusión de los ya mencionados Medios Alternos de Solución de Controversias, los cuales pueden figurar dentro y fuera de los procesos.

Por ello era preciso contar con una legislación que previera una coexistencia y colaboración funcional entre el proceso jurisdiccional y los medios alternos, mismos que necesitaban ser ampliamente difundidos entre todos los operadores jurídicos y sobre todo los justiciables, y que no solo estuvieran perfectamente regulados, sino que también debía

⁵Diálogos por la Justicia Cotidiana (2015), disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf

ponerse énfasis en una consideración por demás trascendental, la profesionalización de los facilitadores.

Todo lo anterior desembocó en la reforma constitucional de 2017 conocida como la reforma laboral y más adelante en 2019 en su desdoblamiento y adecuación infra constitucional con la reforma a la ley federal del trabajo, cuya importancia tanto social como política puede inferirse en la rapidez en la que fue construida y diseñada.

En abril de 2016 fue presentada la propuesta de reforma constitucional en materia de justicia laboral mediante una iniciativa presidencial. En ese momento todas las fuerzas políticas representadas en el órgano político deliberante llámese Poder legislativo tenían claro la importancia de esta reforma, por ello para el mes Octubre de ese mismo año, estaba dictaminada y votada con 99 votos a favor de 128 posibles en el senado de la República; en Noviembre de ese mismo año se dictaminó y voto con 379 votos de 500 posibles de la cámara de diputados, lo que deja de manifiesto un claro arreglo político dada la magnitud e importancia de la misma.

Después de la aprobación que hiciera la Cámara revisora al proyecto de decreto en mención, se envió a las legislaturas de los Estados para su aprobación, en cumplimiento al proceso del constituyente permanente. El 7 de febrero de 2017, la Cámara de Diputados emitió la declaratoria de constitucionalidad al haberse recibido el voto aprobatorio de la mayoría de los congresos estatales; es decir que 18 legislaturas manifestaron su conformidad con la citada reforma, éstas son las de los estados de Quintana Roo, Coahuila, Campeche, Estado de México, Nayarit, Hidalgo, Michoacán, Tlaxcala, Sinaloa, Chihuahua, Tamaulipas, Aguascalientes, Sonora, Nuevo León, Chiapas, Zacatecas, Jalisco y Yucatán. Consecuentemente, se ordenó turnar a la Cámara de Senadores, a efecto de continuar con la promulgación de la reforma, lo cual aconteció el miércoles 8 de febrero de 2017⁶.

Finalmente, el 24 de febrero de 2017, se publicó en la Primera Sección del Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral⁷.

Existen dos objetivos principales de esta reforma constitucional por los cuales se instauro una etapa prejudicial de conciliación que debe agotarse obligatoriamente en virtud de haberse establecido como requisito previo para poder ejercer cualquier acción legal en los nuevos tribunales laborales.

El primero es agilizar la solución de los conflictos que pueden suscitarse entre patrones y trabajadores, tal y como lo establece el párrafo primero de la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional; el segundo objetivo, que debiera ser más una consecuencia o resultado que una meta, es desahogar la elevada carga de trabajo que enfrentan hoy en día las autoridades laborales, tanto del fuero local como del ámbito Federal.

⁶ Molina, S.(2018) *“Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el poder judicial de la federación”*, Revista del instituto de la judicatura federal, No. 46, p.1-28.

⁷ DOF (2017). *DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral*, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0

Del análisis del decreto de reforma a los artículos 107, fracción V, inciso d) y 123, apartado A, fracciones XVIII a XXI y XXII bis constitucionales, así como de los artículos transitorios, es posible dilucidar como posible escenario, la introducción de una conciliación obligatoria previa, profesional y ajena a la instancia judicial, a cargo de centros de conciliación.

Existe un señalamiento puntual para que la legislación secundaria sea la que determine el procedimiento. A pesar de ello, se delinea constitucionalmente, como una cuestión genérica, que el trámite de la conciliación comprenderá una sola audiencia. Sin embargo, se admite la posibilidad de que existan audiencias subsecuentes, que solamente se realizarán cuando las partes lo acuerden. En un tema que pretende dar eficacia al resultado procesal de dicha conciliación, existe una remisión extralegal para que sea la legislación secundaria la que regule las formas para que los convenios que lleguen a celebrarse adquieran la calidad de cosa juzgada y, en su caso, puedan ser ejecutados. Por cuanto al arreglo conciliatorio, será importante definir si ello representa una etapa que pueda repetirse en la instancia del juicio, o bien, únicamente será viable a través del medio alternativo de solución del conflicto. México tenía un andamiaje constitucional para resolver controversias en materia del trabajo de hace 100 años el cual con el nuevo diseño constitucional se ha revolucionado.

III. El desdoblamiento infra constitucional de la reforma laboral de 2019

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó el 01 de mayo del 2019, en el Diario Oficial de la Federación, mediante un decreto en el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. En el decreto se modifican un gran porcentaje de las diversas disposiciones de interés para la economía del país y en especial para los trabajadores, sindicatos, empresas, así como la comunidad jurídica. Se establecen normas que rigen el derecho individual del trabajo, el derecho colectivo destacándose el voto libre y secreto de los miembros de las agrupaciones sindicales, instaurándose los procedimientos de la llamada democracia sindical y una gran reforma procesal, de la cual sobresale la intervención del Poder Judicial, ante quien se deberán llevar los juicios (Juez Laboral, Federal o Local) desapareciendo paulatinamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Federales o Locales), esto es vital puesto que se resuelve en la reforma constitucional que pase la solución de los conflictos en materia laboral al poder constituido del estado especializado en resolver controversias.

Como bien se estableció a nivel constitucional una nueva etapa de conciliación pre procesal, denominada etapa prejudicial conciliatoria, mandando la creación de un nuevo ente denominado Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, y de Centros locales de conciliación que contarán con servidores públicos, cuyas actividades serán regidas por los principios de independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, y cuidará la perspectiva de género, los derechos humanos, la carrera pública, basada en el mérito y vocación de servicio, entre otras.

Dicho Centro contará con un servicio profesional que incorpore la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, así como los mecanismos necesarios de gestión, promoción y compensación orientados a la jerarquización del empleo y la carrera pública, basado en el mérito, el logro de resultados y en los valores de: vocación de servicio,

efectividad, transparencia, eficiencia, cuidado de los recursos, orientación a la ciudadanía, calidad del servicio, probidad, rendición de cuentas, flexibilidad, mérito e idoneidad.

En este nuevo modelo de justicia laboral, los justiciables deberán acudir a una instancia conciliatoria como requisito previo y necesario para promover el juicio ante la autoridad competente, ya que funciona como medida preventiva, toda vez que previene que el conflicto llegue a la instancia judicial, prolongando el tiempo y afectando la economía antes de alcanzar una resolución, buscando que solo los casos en que sea necesario lleguen a juicio obteniendo así una rápida impartición de justicia; ante la obtención de una solución satisfactoria para las partes, se celebraría un convenio por escrito que debería ratificarse; el convenio que se celebre ante el Centro de Conciliación surtirá efectos legales y sólo podrá impugnarse si contiene condiciones que impliquen renuncia de derechos. Esto ubica a la conciliación prejudicial en la materialización del derecho fundamental de acceso a la justicia en sede administrativa.

De igual forma se crean Tribunales Laborales Federales y Locales, los cuales dependerán del Poder Judicial de la Federación y del Poder Judicial de las Entidades Federativas que tendrán a cargo la tramitación y resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones. Estos tribunales sustituyen el Arbitraje y deberán iniciar sus funciones en un máximo de tres años en las Entidades Federativas y de cuatro años para los Tribunales Federales a partir de la publicación del decreto; con esta nueva implementación se crea la independencia del sistema de justicia laboral respecto del Poder Ejecutivo, tal como lo exige la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, nuestra sociedad requiere que la justicia sea impartida por los órganos del Poder Judicial, otorgando mayor certeza al trabajador en su empleo, salario y evitando los abusos en el supuesto ejercicio de sus derechos, trayendo como consecuencia que las violaciones a la legalidad sean sancionadas oportunamente.

El artículo 2do, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo señala: "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales". Para conseguir ese equilibrio existen organismos administrativos y jurisdiccionales, que tienen la calidad de terceros y pueden participar de formas diversas. Si los interesados lo deciden, pueden designar conciliadores, mediadores o árbitros. En la instancia previa o simultánea al litigio ante tribunales procede la intervención de organismos de conciliación. "Si los conflictos se resuelven a través de un proceso, debe mediar un laudo o una sentencia dictada por árbitros o juzgadores." Dicho de otro modo, el acceso a la justicia no solo se podrá lograr mediante un órgano jurisdiccional, sino también, a través de un procedimiento usando medios alternos para la solución de las controversias laborales.

IV. Generalidades de los medios alternativos de solución de controversias y su inclusión en el derecho laboral.

Previo a las implicaciones de las reformas laborales, en específico por lo que respecta a la conciliación debe ser estudiado su elemento sustantivo los Medios alternativos de solución de conflictos (MASC).

Existen dos maneras básicas de solucionar controversias, las heterocompositivas, donde un tercero imparcial emite una solución imperativa que obliga a las partes y las

autocompositivas, donde las partes deciden, negocian y construyen la solución del conflicto apoyados con un tercero neutral llamado facilitador.

De forma general, los objetivos de los MASC's son los siguientes:

- Aminorar la carga procesal de los tribunales, así como también reducir el costo y la demora de la solución de conflictos.
- Aumentar la participación de la comunidad en los procesos de solución de conflictos.
- Facilitar el acceso a la justicia.
- Proporcionar a la sociedad una forma más eficiente de solución a disputas.

A su vez dentro de sus ventajas al aplicarse se considera que:

- Son rápidos: En el sentido que los problemas pueden ser resueltos en breves días.
- Son confidenciales: las audiencias son reservadas, es decir, cerradas y carácter confidencial, no se transcriben en un expediente un puede filtrarse a medios de comunicación.
- No tienen forma determinada: Los procedimientos son fundamentalmente informales, no requieren un exhausto uso de formulismos.
- Son justos: en el sentido que ambas partes salen ganadoras, beneficiadas con el acuerdo al que hayan arribado.
- Son exitosos: Una vez implementados sus resultados son inmediatos.

Los MASC's tradicionalmente más estudiados y mayormente utilizados son la negociación, el arbitraje, la mediación y la conciliación.

Para el cumplimiento de sus objetivos, tanto la reforma constitucional como la reforma a la legislación secundaria tienen como eje central a la conciliación como medio alternativo de solución de controversias, privilegiando el dialogo y planteando además una reducción significativa en el tiempo de resolución de los juicios laborales, que por máxima de la experiencia se saben prolongados y agotadores, buscando con ello optimizar el derecho a la tutela judicial efectiva.

Durante febrero del 2019, del número de asuntos iniciados a través de conciliación en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un 83% de los asuntos fueron resueltos como conciliaciones favorables (789 de 950 asuntos); entre las causas que actualmente atiende este servicio destacan las siguientes: retiro voluntario, de derechos, y despido⁸. Además, se señala que un juicio ante la Junta de Conciliación dura siete o nueve meses, por lo que uno de los principales retos que tendrán los nuevos centros de conciliación será extender el uso de la conciliación a una gama más amplia de conflictos y buscar reducir los tiempos.

Sin duda alguna, cualquier conflicto o controversia que se suscite en el manejo de las relaciones laborales, así como las posibles consecuencias jurídicas derivadas de ellas, es de inicio un problema. Resulta paradójico, entonces, que el hecho de tratar de resolver problemas de esta índole se convierta en un dilema todavía mayor. El trabajador y patrón que se ve envueltos en estas circunstancias, tiene que lidiar y acertar en la forma y vía de resolución del conflicto.

⁸ PROFEDET (2019) *Reporte institucional de los servicios otorgados*.

En las últimas décadas se advierte un interés creciente en promover y desarrollar mecanismos de solución de conflictos alternos o complementarios al modelo judicial ya existente; y, la materia laboral no es la excepción. Este impulso busca lograr que la sociedad en general los utilice en su beneficio, esto es crear una cultura de su uso.

La estrella de la llamada reforma laboral es la conciliación, la cual no es ajena al derecho procesal laboral, puesto que siempre ha sido parte del mismo, incluso en anteriores reformas a la Ley Federal del Trabajo(LFT, 2012)⁹, se agregó como etapa procesal y se incluyó la figura de “los funcionarios conciliadores”, sin embargo, existe una diferencia trascendental que es el énfasis que se ha puesto a los facilitadores que estarán a cargo de dicha función conciliatoria prejudicial y obligatoria a que hace alusión el artículo 123, apartado a, fracción XX de la Constitución.

V. Definición de Conciliación y particularidades de la conciliación laboral.

Existen múltiples definiciones de conciliación refiriéndose mayormente que se trata de un Mecanismo de resolución de conflictos por el que las partes intentan llegar a un acuerdo mediante la intervención de un tercero no dirimente con la finalidad de evitar el proceso judicial.

En cuanto a su expresión como institución, la conciliación persigue acercar a las partes en conflicto para atenuar sus divergencias con auxilio de un tercero facilitador denominado conciliador; este procedimiento pretende con su participación propiciar el diálogo para que las partes, a través de él, hallen una solución final a sus diferencias.

El conciliador, para lograr ello, debe tener una adecuada capacitación, tener una intuición psicológica para conocer la aprehensión de las conductas conflictivas, debe tener juicio y decisión para brindar los aportes a cada una de las partes en el momento más oportuno, pues su intención será permanentemente dirigida para que el conflicto logre una solución final.

También se le llama conciliación: “al proceso en el que uno o más conciliadores asisten a las partes en conflicto, para facilitar las vías de diálogo, proponiendo alternativas y soluciones al conflicto

. Rafael DE PINA(2003)¹⁰ define en su diccionario Jurídico a la conciliación como: “Acuerdos celebrados entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso serían precisos para concluirlo”.

La conciliación es el medio de solución de conflictos más recurrente en diversas ramas de derecho, en materia laboral la conciliación constituye una alternativa idónea para una reforma cultural a corto, mediano y largo plazo; el objetivo principal es sustanciar el procedimiento de conciliación de trabajadores y patrones en asuntos individuales y colectivos, busca eliminar los rasgos autoritarios para realizar correctamente una

⁹ DOF. Ley Federal del Trabajo (2012, 30 de noviembre), DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf

¹⁰ De Pina, R.(2003) *Diccionario de derecho*, Porrúa, México.

conciliación, y que, con anterioridad, no se contaba con el personal capacitado para mediar a las partes en un acuerdo satisfactorio.

También podemos definir a la conciliación dentro del derecho del trabajo a manera de producto, como un acuerdo entre las partes que tiene el fin de solucionar los conflictos laborales entre el trabajador y el patrón, sin necesidad de llegar a juicio¹¹.

Finalmente, la conciliación laboral como acto, se refiere al que se organiza en caso de conflicto entre las partes, patrón y trabajador, en el que se trata de llegar a un acuerdo que evita llegar al juicio

Al proceso de conciliación prejudicial dentro del nuevo paradigma de justicia laboral se la ha definido como *Mecanismo alternativo mediante el cual las personas involucradas en un conflicto laboral, en el ejercicio de su autonomía, proponen asistidos por un servidor público, opciones de solución a la controversia en que se encuentran, pudiendo recibir y aceptar, sobre la base de criterios objetivos, alternativas de soluciones diversas*¹².

Con base en la reforma laboral, los trabajadores deberán acudir a una instancia conciliatoria como requisito previo para poder ejercer sus acciones legales en los Tribunales laborales. Para realizar el acto de conciliación, los trabajadores y patrones tendrían que asistir al centro correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación.¹³

En ese sentido, los pasos a seguir del procedimiento de conciliación según la secretaria del trabajo y previsión social¹⁴ son:

1. Se puede establecer una sesión de primer contacto con el interesado o interesados, en el que se explica de manera clara y concreta en qué consiste la conciliación y, sobre todo en enfatizar los beneficios de acogerse a este procedimiento, haciendo hincapié en los beneficios que esto conlleva como el tiempo, personales, económicos y de proceso.
2. La presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local que corresponda, firmada por el solicitante y con los siguientes documentos:
 - a) Nombre, CURP, identificación oficial del solicitante y domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acuda, para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; el Centro facilitará los elementos y el personal capacitado a fin de asignarle un buzón electrónico al solicitante. En caso de que el solicitante no cuente con identificación oficial, podrá ser identificado por otros medios que disponga el Centro. Nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará para la conciliación prejudicial.
 - b) Domicilio para notificar a la persona, sindicato o empresa a quien se citará.

¹¹ STPS (2019), *Tríptico del procedimiento de la conciliación laboral*, disponible en:

https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/PROCEDIMIENTO_DE_CONCILIACION_LABORAL_4_NOV.pdf.pdf

¹² DOF. (2021, 13 de julio), Estándar de Competencia EC1374 *Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral individual*,

¹³ Rodríguez, C. (2020), "La conciliación laboral en México", *Nova Iustitia, revista digital de la reforma penal*, año VIII, No. 30, febrero 2020, p.86-

¹⁴ Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (2020), *Manual de Conciliación Laboral*, disponible en: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf

- c) Objeto de la cita a la contraparte.
 - d) En caso de que el trabajador no cuente con el nombre del empleador o empresa, bastará con establecer el domicilio donde prestó sus servicios o los datos de geolocalización del centro de trabajo, o bien, los datos y referencias claras de la ubicación.
3. Los Centros de Conciliación podrán recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado o, en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente.
 4. Los Centros de Conciliación auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Deberán proporcionar asesoría jurídica de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción.
 5. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliadora señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.
 6. El citatorio se notificará personalmente al empleador cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.
 7. Al recibir la solicitud de conciliación, la autoridad conciliadora asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación.
 8. En caso de no ser competente, la autoridad conciliadora deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento. La autoridad conciliadora se pronunciará respecto de la personalidad cuando se trate de solicitudes de personas morales.
 9. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento.
 10. El trabajador solicitante de la instancia conciliadora deberá acudir personalmente a la audiencia. Podrá asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio; no obstante, el trabajador también podrá ser asistido por un abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. El empleador deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre.
 11. Si las partes acuden a la audiencia, la autoridad conciliadora deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial y, en su caso, verificar que la persona que comparezca en representación de la persona moral acredite su personalidad.

12. También se le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; hecho lo anterior, formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, entregándose copia autorizada de éste a las partes.
13. De no llegar a un acuerdo, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes.
14. Si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Si sólo comparece el citado, se archivará el expediente por falta de interés del solicitante. En ambos casos se reanudarán los plazos de prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, dejando a salvo los derechos del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación.
15. En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, la autoridad conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal competente. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la Ley Federal del Trabajo, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos, el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio.
16. Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece la Ley Federal del Trabajo, ante el Tribunal competente.
17. Al celebrar convenio, la autoridad conciliadora entregará copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se les entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio.

VI. La condición *sui generis* de la Conciliación en materia laboral.

Como hemos podido dilucidar en los puntos anteriores la conciliación como medio de solución de controversias, se ha instaurado en diversas materias del derecho como civil, familiar, penal, y en todas ellas se rige por los principios generales de los medios alternos de resolución de controversias como lo son: la neutralidad, equidad, imparcialidad, voluntariedad, flexibilidad.

Sin embargo, los conflictos laborales y el derecho procesal laboral tienen una complejidad mayor, por ello a pesar de que la conciliación no ha sido ajena al derecho del trabajo, aunque de una manera no profesional, podemos plantearnos la interrogante: ¿La conciliación en materia laboral cumple o se apega a los principios generales de los medios alternos? ¿Cuál es la condición *sui generis* de la conciliación en materia laboral?

Las relaciones laborales abordan las interacciones entre los empleados y sus empleadores. La naturaleza de sus interacciones está influenciada por sus respectivos valores, su poder, el entorno en el que operan y el tipo de conflicto que tratan de resolver¹⁵.

Primeramente, el derecho laboral se encuentra en la rama del derecho social, incluso se ha considerado con un carácter eminentemente nivelador, por ello, muchos lo han considerado un derecho hipergarantista, por lo que resulta necesario atender incluso a los principios de la materia laboral que se han estipulado no solo en la reforma de la ley federal del trabajo, sino en el mismo diseño constitucional, como lo son la carga probatoria, los principios *pro operario* y *pro dignitate*, la interpretación más favorable al trabajador, y un sin número de elementos que no permiten que la conciliación pueda considerarse como el proceso de construcción de la solución de un conflicto entre partes iguales, ello debido a que la realidad social nos indica que el trabajador puede ser considerado como grupo vulnerable, por ello es que las normas del derecho del trabajo tienden a realizar los contrapesos necesarios para poder equilibrar las desventajas, hecho que sin duda pone en entre dicho la observancia del principio de imparcialidad que caracteriza los medios alternos de solución de controversias, puesto que en todo momento se debe garantizar la enunciada nivelación de posiciones, sobre todo al distinguirse diferencias marcadas en educación y situación económica, que son las más comunes.

También podemos apreciar que en los conflictos laborales no estamos ante sujetos opuestos en sus intereses, porque las relaciones de trabajo requieren una compaginación previa que persigue un interés común, pero con objetivos diferentes, lo que hace que el comportamiento del conflicto laboral sea volátil.

Otro punto que diferencia a la conciliación como mecanismo de solución de controversias en materia laboral es que el contexto y el entorno en que se ha planteado, dado que el mismo está directamente inducido, no es optativo, puesto que, aunque no es obligatorio conciliar como producto del proceso prejudicial, si es obligatorio el agotamiento de la instancia, por ser un requisito de procedibilidad, que puede resumirse en que sin etapa de conciliación previa no hay proceso. Lo que evidencia un claroscuro en atención al principio de voluntariedad, característico de los medios alternos.

Así mismo, no podemos perder de vista que el espíritu de los medios alternos es que las partes en conflicto puedan construir su propia solución, sin embargo dentro de las estipulaciones de la conciliación en materia laboral existe la posibilidad que las partes originales del conflicto no acudan a los procesos conciliatorios personalmente y además se permite la intervención de terceros completamente ajenos a la relación laboral como es el caso de los apoderados o representantes de los patrones, tanto físicos como morales, que previo cumplimiento de requisitos establecidos en la ley, pueden acudir en su representación, como la participación de un tercero que acompañe al trabajador, quien

¹⁵ OIT. Organización Internacional del Trabajo (2013), *SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: Directrices para mejorar el desempeño*, p. 25-26

en todo momento podrá ejercitar un derecho que le permita a estos terceros formar parte del proceso prejudicial conciliatorio.

Al no estar las partes originales del conflicto (patrón y trabajador) presentes en el proceso de conciliación, no se conocerán las pretensiones y motivos reales de las partes, tampoco se podría establecer una forma donde se privilegie la relación personal entre el patrón y el trabajador lo que no permitiría que el problema sea resuelto de fondo, ya que las partes no construirían su solución, ni serían responsables de llegar a un arreglo, por lo cual se reduciría todo a las cuestiones eminentemente económicas.

VII. Retos de la etapa conciliatoria.

Como hemos podido identificar a lo largo del presente artículo, existe la obligatoriedad de acudir una instancia donde se implementará la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias en materia laboral y que esta estará a cargo de los nuevos órganos creados por el poder reformador de la Constitución llamados Centro federal de conciliación y registro laboral que realizara esa función en conflictos de jurisdicción y competencia federal y los centros de conciliación de las entidades federativas que harán lo consecuente en la competencia laboral local.

Como toda regla esta etapa obligatoria tiene excepciones que se encuentran perfectamente delimitadas en la legislación secundaria¹⁶, mismas que representan por sí mismas una problemática que puede afectar a los objetivos que persigue la reforma al ser el medio para evitar agotar el procedimiento prejudicial de conciliación e ir directo a los tribunales laborales.

Surge entonces, una primera problemática, ya que existirá la necesidad de calificar el justiciable que pretende evadir la etapa prejudicial obligatoria se encuentra dentro de las hipótesis que permiten que vaya directo a la acción judicial ante los nuevos tribunales laborales, los cuales pudieran presentar una considerable carga de trabajo.

Otras de las problemáticas que podría enfrentar la etapa de conciliación pudieran ser:

a) El cambio radical de la naturaleza del proceso voluntario a una obligación de naturaleza constitucional. Una gran parte de los académicos y procesalistas coinciden en que la forma en como se ha incrustado la obligatoriedad de la instancia prejudicial conciliatoria puede generar en los justiciables una sensación de autoritarismo y arbitrariedad, sobre todo porque además se convirtió en un requisito de procedibilidad para iniciar las acciones judiciales, por ello sino se agota o no se encuentra en un caso de excepción, no se puede iniciar un juicio laboral.

b) El monopolio de la función conciliatoria por parte del estado. Al efectuarse el procedimiento por parte de los organismos públicos descentralizados, los facilitadores serán empleados públicos cuya llave de acceso serán los concursos públicos de oposición, que

¹⁶ DOF. LFT (2019), *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0

una vez seleccionados recibirán un nombramiento además de una remuneración asignada con cargo al erario federal o estatal, además que se ha establecido el principio de gratuidad que ha caracterizado la impartición de la justicia alternativa en sedes institucionales.

c) Falta de definición expresa de la participación de los operadores jurídicos en los procesos prejudiciales de conciliación. En razón que la participación de otras instituciones como la dirección del trabajo, la procuraduría de la defensa de trabajo e incluso la misma secretaria del trabajo y previsión social no se encuentra delimitada puntualmente, además que se puede inferir que todas tienen facultades legales de ser auxiliares en cuestiones de índole conciliatoria por lo que habría facultades y funciones redundantes. Ello sin omitir que dentro de la Constitución como de la ley federal del trabajo contemplan la participación de terceros al conflicto laboral, ya que además de los representantes de empresas constituidas como personas morales o jurídicas colectivas, la Ley Federal del Trabajo permite a los patrones que sean personas físicas enviar a la etapa prejudicial conciliatoria a un representante que tenga facultades suficientes para obligarse en su nombre, y el trabajador podrá ser asistido en todo momento por persona de confianza, abogado, licenciado en derecho, procurador del trabajo, incluso defensor público especializado en materia laboral, lo cual es claramente una contradicción a la esencia de los medios alternos que abordaremos más adelante.

d) La priorización de la parte económica en la conciliación laboral. Es una realidad que las pretensiones en los conflictos laborales se centran en la parte económica, por lo que muchos de los conflictos estarán reducidos a las pretensiones que el patrón decida que pueda cumplir real y materialmente.

e) Los límites materiales de la conciliación. Es importante identificar por las partes lo que, si puede ser conciliado, ya que en los medios alternos como en la teoría de las obligaciones las partes se obligan en los términos que quieren y pueden, siempre y cuando se trate de derechos disponibles. Para ello se ha establecido un catálogo de derechos irrenunciables que no podrán en ningún momento estar sujetos al proceso de la conciliación, además que tampoco podrán establecerse, en los convenios que se deriven de dicho procedimiento conciliatorio, renuncia de derechos o disminución de prestaciones ya que la ley no lo permite, por lo que en determinados casos no habría materia sobre la cual verse la conciliación.

f) Los conflictos competenciales entre los Nuevos Centros de Conciliación. Al ser entidades públicas de reciente creación, surge la obligación legal de determinar la competencia en razón de fuero (Federal o Local) en atención al artículo 123 apartado A, fracción XXXI, el numeral 527 de la Ley Federal del Trabajo, la naturaleza jurídica del patrón y los diversos criterios de tesis y jurisprudencias del Poder Judicial de la Federación, estableciéndose para tal caso lo señalado en el artículo 684-E, fracción V, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que se ciñe a el proceso de remisión entre un centro y otro, sin embargo en el caso de existir un conflicto suscitado del análisis competencial, la reforma constitucional en materia laboral de 24 de febrero de 2017 y legal de 1 de mayo de 2019, no enuncia disposición alguna que faculte a los Tribunales Colegiados de Circuito para resolver los conflictos competenciales por razón de fuero como el señalado, como si lo establecía la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma, por tanto puede inferirse que no

son atendibles las reglas previamente establecidas para los conflictos competencias que se daban lugar entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales.

VIII. Conclusiones.

En el orden jurídico mexicano, gracias a su elevación de rango constitucional, se le da a los gobernados la opción de resolver por sí mismos sus conflictos a través de los medios alternativos de solución de controversias, poniendo límites al poder sancionador del estado, brindando acceso a instancias que conllevan a la solución dialogada de los conflictos, permitiendo que las partes la construyan, lo que pudiera tener como resultado que dichas soluciones sean de fondo y que prevalezcan. En el nuevo sistema de justicia laboral se estableció que el corazón fuera la conciliación, siendo la gran apuesta para eficiente la solución de controversias, pretendiendo que se concilie más de lo que se judicialice. Sin embargo, es claro que la conciliación en materia laboral resulta un procedimiento *sui generis*, ya que no cumple a cabalidad con los principios generales de la conciliación como si se cumplen en otras materias de derecho en las que se establece la conciliación como medio de solución de controversias.

Sin embargo, nada está escrito en piedra, por ello, debemos estar atentos al desarrollo de este nuevo paradigma y empezar a encontrar áreas de oportunidad para perfeccionar dentro de los procesos conciliatorios con la finalidad que este proyecto que implica la reforma laboral sea exitoso.

IX. Referencias.

De Pina, R. (2003) Diccionario de derecho, Porrúa, México.

Diálogos por la Justicia Cotidiana (2015), disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf

DOF. Diario Oficial de la Federación (2008, 18 de junio). DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5046978&fecha=18/06/2008#gsc.tab=0

DOF. Ley Federal del Trabajo (2012, 30 de noviembre), DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf

DOF (2017, 24 de febrero). DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0

DOF. LFT (2019, 1 de mayo), DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, disponible en:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0

DOF. (2021, 13 de julio), Estándar de Competencia EC1374 Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral individual, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5623697&fecha=13/07/2021#gsc.ta

Molina, S.(2018) "Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el poder judicial de la federación", Revista del instituto de la judicatura federal, No. 46, p.1-28.

OIT. Organización Internacional del Trabajo (2013), SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: Directrices para mejorar el desempeño, p. 25-26

PROFEDET (2019) Reporte institucional de los servicios otorgados.

Rodríguez, C. (2020), "*La conciliación laboral en México*", *Nova Iustitia, revista digital de la reforma penal*, año VIII, No. 30, p.86-89

STPS (2019), Tríptico del procedimiento de la conciliación laboral, disponible en:

https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/PROCEDIMIENTO_DE_CONCILIACION_LABORAL_4_NOV.pdf.pdf

Tesis [A.]: 2a. III/2º/C.6 K (10a.), Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, octubre de 2013, Reg. digital 200463.

Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (2020), Manual de Conciliación Laboral, disponible en: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf

EL AUTOCUIDADO DEL PERSONAL CONCILIADOR

THE SELF-CARE OF CONCILIATORY STAFF

Genaro Hernández Velazco¹

Leticia del Rocío Cornelio Zamudio²

Resumen

El presente trabajo llevará cabo un análisis sobre el desgaste personal en las y los conciliadores laborales ir del análisis del síndrome de Burnout, por lo que los profesionales al encontrarse en un entorno laboral presenta ciertas características que debe tener para un correcto funcionamiento del proceso de conciliación laboral, cual en un momento dado se ve dañado si hay un ambiente de trabajo sumamente dañino para su estabilidad emocional y por ende esto puede repercutir en el manejo de las emociones o bien el control emocional que como consecuencia puede traer un aparejado incorrecto funcionamiento en el proceso de conciliación laboral además de las malas relaciones con las y los compañeros o el personal con el que labora, de modo que, el estudio de fondo se centra en conocer esas causas y consecuencias que puede traer consigo esos factores relacionados con el estrés que puede tener el personal conciliador y proponer una manera de mejorar esas mismas causas que perjudican durante su estabilidad en su centro de trabajo.

Abstract

This work will carry out an analysis on personal wear and tear in labor conciliators and go from the analysis of Burnout syndrome, so that when professionals are in a work environment they present certain characteristics that they must have for a correct functioning of the conciliation process work which at a given time is damaged if there is a work environment that is extremely harmful to their emotional stability and therefore this can affect the management of emotions or emotional control that as a consequence can lead to an incorrect functioning in the workplace. work-life balance process in addition to bad relationships with colleagues or staff with whom you work, so that the in-depth study focuses on knowing those causes and consequences that those factors related to stress that can bring about have the conciliatory staff and propose a way to improve those same causes that harm during their stability in their workplace.

Palabras clave

Conciliación laboral; desgaste emocional, estrés; inteligencia emocional; conciliadores.

Keywords

Labor conciliation; emotional exhaustion, stress; emotional intelligence; conciliators

¹ Licenciado en Derecho y Maestro en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Funcionario conciliador del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

² Licenciada en Derecho y Maestra en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Funcionaria conciliadora de la Oficina Local del Centro Federal y Registro Laboral del Estado de Campeche.

Sumario

I. Introducción. II. Los conflictos laborales. III. El desgaste de la profesión. IV. Competencias socioemocionales. V. Conclusiones. VI. Referencias.

I. Introducción

En primer lugar, la oportunidad de participar en la edición especial de la Revista Perfiles de las Ciencias Sociales de la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco es un honor en virtud de la diversidad de temas que se plasmará en esta publicación con un impacto social y real sobre el ejercicio de la conciliación prejudicial y todas las implicaciones de la más trascendente reforma laboral de los últimos años.

Así, se ha elegido un tema no tan explorado, pero de vital trascendencia para el correcto funcionamiento de la etapa prejudicial conciliatoria: *el autocuidado del personal conciliador*. De manera que, a lo largo de las siguientes líneas se mostrará el desgaste que implica el ejercicio de la conciliación y la necesaria atención para el exitoso desempeño de los procesos.

II. Los conflictos laborales

Es importante reconocer que, dentro de la dinámica de las sociedades, siempre ha estado presente el conflicto en todas sus vertientes, así desde las antiguas guerras que se suscitaban son un claro ejemplo de cómo las controversias era un punto medular en el cambio o transformación de todo un sistema de gobierno o ideología. Las controversias por lo general son un área de oportunidad para una de las partes que se encuentra en conflicto con la parte opositora, de igual manera, donde se crean nuevos acuerdos o visiones de lo que antes sus ideas o intereses estaban en contraposición. No obstante, de acuerdo a lo mencionado anteriormente, Bush y Folger (1996) señalan que el conflicto es un área de oportunidad de crecimiento en dos dimensiones que son críticas y que se encuentran interrelacionadas, así se da paso a un fortalecimiento personal y la superación de los límites personales para relacionarse con otros, de modo que, la disputas va enfrentándose a cada parte de forma diferente, donde uno va sosteniendo un punto de vista contrario y por el otro lado se defiende la idea o interés que subyace en el mismo.

Cabe señalar que el conflicto deriva del latín *conflictus* que significa atacar juntos, por lo que el diccionario de la lengua española lo conceptualiza como un combate, lucha, pelea, y en segunda, como aquel enfrentamiento armado, y en tercera como un apuro o situación desgraciada y de difícil salida, en relación, se hace referencia a un desacuerdo entre dos o más personas.

De una manera más especializada, Santos sostiene del conflicto (1991) y señala que las diferencias que pueden originarse entre los que son los trabajadores y patrones, o bien solo entre aquellos y entre estos, son a raíz del motivo del nacimiento, la modificación o el cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

En ese sentido, otra parte de la doctrina menciona que una controversia o conflicto laboral pueden ir describiéndose como aquellas diferencias que se van suscitando entre los sujetos de las relaciones de trabajo, lo que va en ocasión de la normatividad aplicable a estas. (Marquet, 2007, p. 626)

Por otro lado, la materia prima del personal conciliador es el conflicto, cualquier profesión que tenga que lidiar con ellos tendrá por la naturaleza misma de la situación un desgaste. Los conflictos son inherentes a las relaciones humanas; mientras haya vida y convivencia social habrá conflictos.

No obstante, los conflictos no son necesariamente negativos puesto que a través de ellos se aprende a relacionarse, se construye una identidad que dotará de herramientas al individuo para su convivencia diaria. Aunado a ello, en las relaciones laborales, el principio tutelar del trabajo establece que estas son asimétricas, es decir, no se encuentran en un plano de igualdad por lo que, al estar en un plano externo al laboral, la horizontalidad es posible y por lo tanto es válido para el ejercicio de la conciliación.

La asimetría de la relación genera momentos de tensión, la interacción necesaria y permanente entre compañeras y compañeros de trabajo, subordinados, o superiores en el entorno laboral es susceptible a que exista un ambiente social deseable de exploración, con el ímpetu humano de desarrollarlo y acrecentar lazos afectivos y profesionales.

Es derivado de ello, que la misma inercia e interconexión genera conflictos interpersonales, los cuales pueden ir desde pequeñas desavenencias hasta llegar a situaciones de malos tratos, amagos e injurias, haciendo denotar una situación de violencia. En este sentido, tal cual se afirma en la introducción al presente trabajo, los conflictos en los ambientes laborales son algo natural y persistentemente existirán.

Así, el trato con personas es siempre una tarea ardua y el buscar resolver diferencias entre los mismos lo es aún más. Es por ello que en las siguientes líneas se describirán algunos tipos de conflictos laborales que son atendidos en los Centros de Conciliación. (Marquet, 2007, p.627)

La primer clasificación es en razón de los sujetos involucrados, los conflictos entre trabajadores y patrones son las más comunes, esto en virtud de las constantes interacciones y la propia tendencia de la subordinación, pero además por los factores tales como la eficacia en el desempeño de las funciones, el incumplimiento a las condiciones generales de trabajo, la suspensión o terminación de la relación laboral, las preferencias de derecho, o las faltas de herramientas para el desempeño de las funciones, situaciones que al no ser atendidas o ser mal gestionadas derivan en conflictos.

Asimismo, la comunicación juega un papel fundamental en los conflictos entre la parte empleadora y la parte trabajadora, toda vez que estos pueden originarse ante la falta de claridad de las instrucciones dadas, mismo que origina una incorrecta interpretación de las acciones a realizar, o bien, la misma falta de una comunicación efectiva conlleva a la incertidumbre del empleado al desconocer en la mayoría de los casos los motivos que tiene la parte patronal de aplicar una corrección disciplinaria, o al asumir una conducta hacia sus empleadores.

Consecuentemente, la falta de comunicación genera incertidumbre y la incertidumbre genera emociones como el estrés, la preocupación y temores que en un ambiente de trabajo deviene en conflictos. Pese a lo anterior, no se debe perder de vista que en la relación obrero-patronal existen derechos y obligaciones que permiten identificar de una manera más sencilla los posibles conflictos de trabajo, por lo tanto, si el patrón incumple con algún derecho del trabajador o trabajadora como lo es el pago a su salario, el respetar su jornada de trabajo, otorgar vacaciones y demás prestaciones establecidas por ley o en las condiciones generales de trabajo, estas serán causas del conflicto.

La segunda clasificación es en virtud de la naturaleza del conflicto los cuales pueden ser *jurídicos* o *económicos*, no obstante, la gran mayoría de los asuntos son de tipo económico. Por su lado, los conflictos económicos son en esencia, aquellas derivadas de restricciones salariales, así como la reducción de personal, es decir, la no renovación de contratos laborales, las reducciones en algunas prestaciones, pero de manera general se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Concatenado a lo anterior, Barroso (2013) sostiene que en el camino de la economía se pierde al ser humano, que con la globalización al trabajo se le da un aspecto más de sobrevivencia que como fin y deber social.

La tercera clasificación es en virtud del interés que afectan los cuales pueden ser colectivos o individuales. Así, son individuales los conflictos que afectan el interés particular de un trabajador, pero no así a la población de trabajadores, ejemplos de conflictos individuales se han señalado con anterioridad como la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; incumplimiento de pago, terminación de la relación de trabajo, entre otros.

Por otra parte, una clasificación más sofisticada de los conflictos es la elaborada por una de los doctrinarios en derecho laboral más conocidos en la ciencia del derecho en México, así De la Cueva (1984) elabora una propuesta más extensa de quienes son partes en una controversia laboral, por lo que en un primer punto se encuentran: a) *los conflictos entre trabajadores y patronos*, los cuales se van enfrentando entre trabajadores y empresarios o bien a sindicatos obreros a patronos o bien sindicatos empresariales, b) en un segundo punto, el autor de referencia menciona que se encuentran los *conflictos intersindicales*, los cuáles se originan entre los sindicatos de la misma naturaleza, como es el sindicato obrero contra el sindicato obrero o sindicato empresarial contra el sindicato empresarial; asimismo *los conflictos entre un sindicato y sus agremiados*; o bien *los conflictos entre trabajadores*; y el *conflicto entre las partes patronales*.

Asimismo se puede ver que, la misma doctrina académica ha hecho mención de qué los conflictos laborales siempre van a estar implicados diversos sujetos y las naturaleza de los conflictos laborales pueden estar enfocadas en diversas razones, por lo que los sujetos a pesar de que pueden pertenecer a una rama industrial, estos en un momento dado pueden presentar conflictos respecto a los derechos que se encuentran establecidos es un contrato de trabajo o bien aquellos derechos que quieran exigir para que se plasmen en el mismo contrato colectivo. Sin embargo, lo interesante es que hoy en día con la reforma laboral del año 2019 en México, se ha venido implementando mecanismos de solución de

controversias que ayuden a transformar el conflicto laboral y las partes puedan ir ganando en este procedimiento alternativo.

De la misma manera, sucede con los conflictos individuales de trabajo los cuales en todo momento tiene que ser resueltos previamente por el área de conciliación correspondiente para pasar a la siguiente etapa en caso de que no haya una previa conciliación y poder seguir con el procedimiento ordinario laboral o especial según sea el caso. En ese sentido, es importante conocer que los mecanismos que se prevén para la solución de conflictos laborales ante las instancias correspondientes siempre se deben considerar principios como la voluntariedad, la imparcialidad, la honestidad, la equidad, entre otros.

Así, del procedimiento alternativo de justicia laboral que lleva a cabo la conciliación, surge la intervención de un experto que ayuda a facilitar la comunicación entre las partes para que estos puedan llegar a proponer soluciones a su conflicto, o bien en todo caso tratándose de una conciliación en materia del trabajo, el conciliador laboral pueda ayudar a través de propuestas a estas mismas a que el conflicto se vaya disminuyendo y cada uno pueda obtener los intereses y beneficios que desean.

Por lo tanto, las funciones que la persona conciliadora tiene son precisamente atribuciones que de manera amplia le concede la *Ley Federal del trabajo* y que son muy importantes en el desarrollo de la etapa de conciliación laboral dado que este mecanismo alterno contiene una serie de facultades y atribuciones que el personal mediador o conciliador laboral debe tener dentro de su conocimiento.

De manera que, el artículo 684-F de la ley Federal del trabajo prevé una serie de atribuciones que le permiten al conciliador laboral tener las siguientes: a) . La ley prevé la emisión de un citatorio de audiencia de conciliación; asimismo b) la aprobación o desestimación de las causas de justificación para inasistencia a la audiencia de conciliación; c) comunicación a las partes del objeto, alcance y límites de la conciliación; d) el exhorto a las partes para que presenten fórmulas de arreglo; e) evaluación de solicitudes de los interesados con la finalidad de determinar la forma más adecuada para propuestas de arreglo; f) la redacción, revisión y sanción de todos aquellos acuerdos o convenios a los cuales lleguen las partes; g) asimismo, la elaboración del acta en donde se va a certificar la celebración de audiencias de conciliación así como dar fe, por lo que en su caso, se entrega al trabajador de las cantidades o prestaciones convenidas; h) por consiguiente, la expedición de actas de las audiencias de conciliación a su cargo, así como la autorización de todos aquellos convenios a los cuales lleguen las partes, de igual manera, i) todas aquellas constancias de no conciliación en aquellos casos en los que este no fuera posible; j) asimismo, cuidar y verificar que en todos aquellos acuerdos que lleguen a las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores; k) por último, se encuentra vigilar el proceso de conciliación en que intervenga, y no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público; l) y por último, las demás que establezcan las leyes.

Este precepto como se nota que establece la responsabilidad en relación con las facultades y obligaciones que tienen las y los conciliadores laborales cuando se impulsa o se instaura la sesiones para conciliación laboral en conflictos de esa naturaleza. Ese sentido, en opinión de Cornelio (2020), el conciliador es aquel profesional que en el nuevo modelo de justicia laboral le corresponde llevar a cabo el proceso de conciliación el cual debe

tener como protagonistas principales a los intervinientes en el conflicto laboral, por lo que siempre debe procurar en todo momento que sean ellos los que lleguen a los acuerdos que sean integrados al convenio de conciliación.

Por lo tanto, este profesional al tener una masiva responsabilidad respecto a sus atribuciones y facultades para resolver el conflicto de naturaleza laboral, tiene cierto protagonismo dentro de la intervención dado que su principal función es la transformación del conflicto y que las partes puedan elaborar propuestas para resolverlo, asimismo, estas mismas puedan llegar a una buena relación que hay entre ellas, por lo que, es una experiencia sumamente importante, dado que, la principal función de qué hay un correcto funcionamiento de la conciliación es que las partes lleguen a plasmar sus ideas e intereses en un acuerdo, de ahí que devenga el éxito de este mecanismo alterno según sea el caso.

Sin embargo, esas funciones traen aparejada otros factores como son los de carácter emocional, así se puede considerar que el personal conciliador también es un ser humano que un momento dado puede adentrarse en las emociones de un caso concreto que le allega, por lo que es en ese tiempo cuando este experto tiene que demostrar su imparcialidad, su profesionalismo, no obstante esas emociones no provienen solamente de esos asuntos que son sometidos a este mecanismo alterno de solución de controversias, si no de igual manera del ambiente laboral en el cual, el conciliador se encuentre ejerciendo sus funciones.

Por otro lado, siguiendo la línea de los conflictos laborales diversas clasificaciones que va dependiendo de los objetos por la materia se tratando por lo que el facilitador o experto tercero imparcial en conflictos de naturaleza laboral, tiene la función de llevar a cabo un medio que sea eficaz para la resolución, y principalmente las controversias donde se encuentran implicados muchos intereses en juego, o bien, cuando sean demasiadas las partes involucradas, de modo que, la complejidad del asunto laboral que se encuentra en juego, es un reto sumamente importante para todo conciliador o encargado de los mecanismos alternativos de solución de controversias en materia laboral, sin embargo, es una profesión desgastante, dada la presión y la delicadeza que hay en esos casos, además de agregar el clima y la relación con los compañeros en el lugar de trabajo, por lo que también es otro de los obstáculos que este profesional tiene que superar para mejorar su tarea como conciliador.

Por consiguiente, en los siguientes epígrafes, se hablará de como las y los conciliadores se enfrenta a estas cargas emocionales y el estrés laboral, dado que para que este experto imparcial tenga éxito en las conciliaciones que tiene a su cargo, necesita precisamente del control de las emociones como se ha venido mencionando.

III. El desgaste de la profesión

A un año del inicio de operaciones del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco y con un aproximado de diez mil audiencias celebradas en donde únicamente el diez por ciento de ellas no ha sido posible conciliar, es válido decir que, la reforma laboral ha sido exitosa pero también que las y los funcionarios conciliadores han tenido un desgaste en el ejercicio de sus funciones.

Al igual que en otras profesiones, la salud mental de los conciliadores juega un papel muy importante en la atención ciudadana y la calidad en los procesos ya que una falla

puede generar afectaciones a terceros sin soslayar el ausentismo, la desorganización y las incapacidades laborales. (Freudenberguer, 1974, pp.159-165)

No obstante, el ejercicio de la conciliación provoca la generación de vínculos con quienes acuden a resolver sus conflictos, a diferencia de otras profesiones, la conciliación laboral implica entrar a la acción de los intereses en pugna, o bien del combate o lucha entre las partes, es decir, en ese momento, se desarrollará y externarán las emociones de tristeza, enojo, desagrado, sentimientos de furia, frustración, reclamos y todo aquello que puedan estar viviendo los protagonistas de la situación.

Así, uno de los trastornos que puede afectar a los conciliadores en forma significativa, es el síndrome de burnout el cual se presenta como una respuesta al estrés crónico. (Freudenberguer, 1974). Sobre este síndrome García-Campayo *et al.* (2016) apunta que es el resultado de situaciones de estrés crónico las cuáles son generadas por el trabajo. Asimismo, es considerado la "enfermedad psicológica" de aquellos profesionales que trabajan con otros seres humanos (Torres *et al.* 2019, p108).

En ese sentido, otra opinión por parte de la doctrina académica, menciona que el síndrome de burnout, es toda respuesta al estrés laboral crónico, por lo que se trata de una experiencia subjetiva que va apareciendo en los trabajadores, cuando fallan las estrategias de lo que son el afrontamiento del estrés, lo que origina un estado de agotamiento emocional, despersonalización, y la fatiga desmotivante para todas las actividades laborales (Ramos, 2020, p.147.)

Sin embargo, dentro de las causas por las cuales se origina se encuentran los siguientes: a) este no se suscita en un proceso de selección adecuado y análisis de las características psicológicas que vayan confirmando si la persona va reuniendo todos los requisitos para el trabajo que se le otorga; c) el trabajo es demasiado exigente y de manera constante, ya que lo que cambia en el tiempo es aquella tolerancia de la persona para soportar todo el estrés; d) asimismo se encuentra la estructuración del horario y las actividades en el trabajo; e) por un lado, se encuentra el sistema de trabajo, en el cual todas aquellas condiciones y el medio ambiente de trabajo que se encuentran constituidas por todos aquel conglomerado de factores que provienen de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o bien lo que es la unidad de trabajo ya sea que se manera directa o indirecta van a influir sobre la vida, la salud física y mental de todos aquellos trabajadores que se encuentran en todos aquellos colectivos de trabajo. (Martínez, 2010, pp.51-54.)

En efecto, la incidencia que el conciliador tiene dentro de su ambiente de trabajo, así como la constante carga de asuntos que tiene consigo, son factores que juegan en su desarrollo profesional y personal, dado a que raíz de esos elementos, van a determinar su estado emocional o psicológico, lo que dentro del trabajo es un tipo de inteligencia que tiene que saber controlar y saber manejarla y en su mayoría al estar en contacto con las demás personas que son parte de una conciliación y confían su tarea como experto en este tipo de justicia alternativa.

Este síndrome del que se ha venido comentado, es un estudio que arroja como las personas suelen sentirse en los ambientes de trabajo, cuando hay un excesivo estrés y además de un ambiente de trabajo hostil, donde el compañerismo entre los integrantes del componente laboral no simpatizan o tienen problemas personales entre los mismos, de una manera u otra, la responsabilidad laboral para el conciliador es un reto que paulatinamente tiene que mantener o conservar para asegurar que las conciliaciones se lleven a cabo de

una manera exitosa, sin embargo, dentro los principios establecen los códigos o leyes que regulan la parte de la conciliación, se encuentra la responsabilidad, la cual es un factor determinante para que las partes puedan notar que el tercero experto se encuentra comprometido con el procedimiento alternativo al cual se sometieron.

En efecto Alacreu et.al (2016) señalan que otros de los factores posibles del estrés y que son muy importantes para los sujetos de las relaciones de trabajo, son *las relaciones sociales adecuadas*, ya que estas son de carácter negativo se convierten en una fuente de estrés con un gran impacto en la salud, así, el mal clima laboral o bien las relaciones conflictivas pueden provocar altos niveles de estrés en los individuos, que afectan su bienestar y el rendimiento, de modo que, a consideración del autor, las malas relaciones suponen siempre una elevada carga mental donde gastan muchos recursos, por lo que dentro de esas relaciones negativas siempre se van a encontrar el conflicto por recursos (envidia) o bien denominado *mobbing*.

En ese sentido, el referido autor menciona que si los trabajadores no conocen como llevar a cabo la gestión de dichas relaciones puede llevarlos a un problema de gestión laboral que impacta de forma directa en su ejecución, así visto desde esta perspectiva del estrés laboral, es sumamente necesario el abordaje de manera individual y organizacional, que va reduciendo el efecto dañino de las relaciones sociales inadecuadas en los individuos y en las mismas organizaciones.

Por consiguiente, el síndrome permite visualizarlo como un proceso, donde confluyen el entorno ambiental y las características personales del sujeto. La bibliografía consultada coincide en que el síndrome burnout posee tres dimensiones que se desarrollan en profesionales con estrecho contacto hacia personas que están en el ámbito laboral. Dentro de estas tres aristas incluyen:³

Agotamiento emocional

Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como sujeto de trabajo. (Ferrel et.al, 2010, p.21)

El agotamiento personal en las funciones de esta profesión es un factor dañino hacia su persona y sus funciones como experto en la transformación de los conflictos, dado que es un ser humano que al igual que todos, quien posee sentimientos y emociones por lo que también estos factores son negativos pueden incidir en su ejercicio profesional en el ambiente de trabajo que se encuentre, por lo que es muy probable que en el proceso de conciliación exista un agotamiento de este tipo y entonces se estaría ante un fallo personal que tiene que tratarse en su ejercicio competitivo en el ambiente de trabajo.

Despersonalización

Aquí, en este tipo de arista el conciliador o conciliadora trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo, sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, al mismo tiempo que les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso en el rendimiento laboral, hay sentimientos negativos, actitudes y conductas de cinismo hacia las personas con las que labora, así estos son deshumanizados debido a un endurecimiento afectivo. (Ferrel et.al, 2010, p.21)

De manera que, el personal conciliador en un momento dado, tiene que combatir todos estos factores dañinos, lo que provoca una estabilidad emocional sumamente frustrante, así, si no hay una armonía con las y los compañeros de trabajo, entonces se

³ Chavéz C. Síndrome de Burnout en docentes universitarios. INNOVA Research Journal. 2016; 1(9):77-95.

estaría ante una mala relación que llevaría a conflictos internos dentro de los centros de trabajo, de igual manera, cuando hay culpabilidad respecto a un error en el trabajo cometido en el proceso de conciliación, entonces la hostilidad en el ambiente de trabajo se va agravando lo que ocasionaría un rendimiento y mal aspecto de la persona que sea el responsable de la conciliación.

Falta de realización personal

De acuerdo a los postulados del síndrome que se ha venido mencionando, consiste en un sentimiento de bajo logro o realización profesional que surge cuando se verifica que las demandas que se le hace exceden su capacidad para atenderlas de forma competente, así los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos (baja autoestima) e insatisfechos con sus resultados laborales. Experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción como consecuencia: la impuntualidad, el absentismo y el abandono de la profesión estos aparecen como síntomas habituales y típicos de esta patología laboral. (Rivera et.al, 2019, sin p.)

Así, las y los conciliadores se encuentran en la mitad de tales intercambios que si bien se encuentran capacitados para su profesión lo cierto es que las técnicas, estrategias y el proceso se deberá de adaptar al espacio y circunstancias de los intervinientes lo que implica hacer un cambio en el momento y no tener una única fórmula de atención.

Asimismo, este profesional debe conocer a las partes, pensar en ellas, en su entorno, comprender lo que han vivido, debe tener consideración los tiempos de la audiencia, la demanda de atención, la parte administrativa, el cuidado de la formalidad en términos de legalidad y por supuesto su vida personal y familiar. De modo que, involucrarse constantemente con todo lo anterior el conciliador tendrá un desgaste emocional, psicológico y físico, lo que generará afectaciones en el sistema inmune y endocrino, presentará agotamiento físico, mental, alergias, resfriados, dolores de cabeza que son los mensajes que da el cuerpo para prestarle su debida atención.

No obstante, la escucha activa es la técnica clave del proceso de conciliación, ya que a través de esta se comprende lo acontecido, de igual forma, se obtiene información y se inicia un proceso de empatizaje. Esta técnica genera un desgaste porque fisiológicamente implica atención a lo que el otro comenta y además el proceso de empatizar requiere funciones psíquicas y cognitivas donde se realiza una despersonalización para entender la realidad del otro, de modo que, se genera una conexión emocional.

Las habilidades dentro de la escucha activan implican recordar detalles, por ejemplo la fecha en la que inició y finalizó sus labores la parte trabajadora, sus condiciones laborales, los motivos que originaron la terminación de la relación y aquello que resulte valioso para las partes.

Además, implica también entender la perspectiva general, es decir saber cuál es el objetivo de las partes, para ello el conciliador debe seleccionar la información que ayudará en el proceso, así como sintetizar las ideas principales y elaborar un resumen.

Por otro lado, se encuentra la evaluación del contenido la cual implica formular una opinión de lo que han compartido los comparecientes y evaluar sobre las posibles soluciones que se aporten en el proceso, si bien se deben de observar los principios de

neutralidad e imparcialidad lo cierto es que el ejercicio honesto y abierto de los protagonistas del conflicto dota de herramientas al dirigente de conciliación para saber hacia dónde conducir la charla.

De igual manera, en la evaluación de contenido se mezclan otras técnicas como la del abogado del diablo, agente de realidad, en donde las/los facilitadores hacen ver a los conciliables las ventajas y desventajas de no llegar a un acuerdo y en todo momento analiza lo dicho por las partes.

Por consiguiente, se atienden señales sutiles que se relacionan con la comunicación no verbal del solicitante y citado, así como los axiomas de la comunicación los cuales establecen que es imposible no comunicar y que en todo momento estamos comunicando, por lo tanto, el conciliador deber prestar atención a todas las señales corporales que envíen los usuarios, ya que estos dan luz para saber hacia donde llevar el proceso.

Empatizar con el hablante

Escuchar con empatía requiere tiempo y energía, empatizar es comprender la situación y emoción del emisor, no es solamente ponerse en los zapatos del otro requiere de un trabajo emocional y cognitivo en la que el otro se siente comprendido.

Existe una gran diferencia entre el estrés laboral y el síndrome de agotamiento profesional, el segundo habitualmente es generado o precedido por períodos repetidos del primero. El estrés laboral tiene grandes consecuencias no sólo para los individuos sino también para las empresas. El estrés es uno de los principales factores de riesgo de accidente cerebrovascular, dolor crónico, enfermedad cardíaca, etc.

IV. Competencias socioemocionales

El tema de las competencias socioemocionales es interdisciplinario de manera que existe un amplio abanico de definiciones, así para Valverde (2001), citando en Bisquerra, (2007) menciona que una competencia es la capacidad de desarrollar con eficacia una actividad de trabajo para conseguir los objetivos que tal actividad supone, que, en resumen, implica el ejercicio de los recursos disponibles por la persona conciliadora para realizar una labor de forma eficaz y eficiente.

En ese sentido, para Bisquerra (2007) las competencias emocionales son "el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales" Tal autor identifica como competencias socio-personales las siguientes:

- Motivación
- Autoconfianza
- Autocontrol
- Paciencia
- Autocrítica
- Autonomía
- Control de estrés
- Asertividad
- Responsabilidad

- Capacidad de toma de decisiones
- Empatía
- Capacidad de prevención y de solución de conflictos
- Espíritu de equipo
- Altruismo

Por otro lado, una definición completa de lo que es la competencia socioemocional la ofrece Saarni, quien menciona que es aquel conjunto que se articula a través de aquellas capacidades y habilidades donde un individuo va necesitando para desarrollar en un ámbito y se transforma en una persona diferenciada, la cual se encuentra con una mejor adaptación eficiente y consigue una confianza consigo mismo. (Saarni, 1997, p.34).

En ese sentido, el mismo autor de referencia señala como habilidades socioemocionales las siguientes: a) *la conciencia del propio estado emocional*, menciona que este caso, se trata de la posibilidad de experimentar muchas emociones, lo que quiere decir que a mayores niveles de madurez, conciencia de que uno puede ser consciente de los propios sentimientos debido a la inatención selectiva o las dinámicas inconscientes.

Por otro lado, se encuentra la habilidad para discernir las habilidades de los demás con fundamento en las claves situacionales y expresivas las cuales tienen un cierto grado de consenso cultural para lo que es el significado emocional. De igual manera otra de las habilidades que menciona Saarni es precisamente *la capacidad para implicarse de una forma empática en las experiencias emocionales de los demás*; asimismo, *el entendimiento del estado emocional* interno dado que no necesita corresponder con lo que es la expresión externa tanto en uno mismo como en los demás; asimismo, en los mayores niveles de madurez, se necesita de la comprensión de la propia expresión emocional la cual puede ir impactando en otros, y considerar la forma de presentarse personalmente.

Seguidamente, otra de las habilidades que se necesitan de acuerdo a Saarni, es precisamente *el afrontamiento de las emociones negativas* a través de la utilización de todas aquellas estrategias de autocontrol que van regulando la intensidad y la duración de todos los estados emocionales; Seguidamente, se encuentra la conciencia de la estructura y la naturaleza de todas aquellas relaciones que vienen en parte definidas por: a) el grado de inmediatez emocional o la sinceridad expresiva; b) por otro lado, se encuentra el grado de reciprocidad o bien, la simetría en la relación; seguidamente, se encuentra *la capacidad para la autoeficacia emocional*, donde el individuo se ve a sí mismo su sentimiento, por encima de todo, como se quiere sentir, por lo que la autoeficacia emocional quiere decir que uno va aceptando su propia experiencia emocional.

Sin embargo, para que se genere una competencia en el ámbito socioemocional, dentro del cual autores académicos como Goleman (1995) advierte que para que haya una habilidad de esta categoría se debe considerar: *la conciencia emocional, la valoración adecuada de uno mismo así, la confianza en uno mismo, la empatía, la capacidad para explicarse en experiencias emocionales de los demás.*

En efecto dentro de la conciliación, las y los profesionales conciliadores deben tener todas estas habilidades para llevar a cabo una competencia de esta categoría entonces la responsabilidad va a centrarse en manejar las emociones de las partes que se encuentran implicadas, asimismo va a considerar los principios como simpatía, así como considerar la valoración de sí mismo y la confianza que debe tener el mismo conciliador.

Por otro lado, otro aspecto a considerar dentro de la correcta competencia socioemocional, es *la conciencia emocional*, que se encuentra entrelazada con lo que se

conoce como *inteligencia emocional*, esta que se conoce como Salvador (2010) menciona, es la forma de interacción con el mundo donde se tienen en consideración los sentimientos, y va englobando las habilidades, tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, entre otras.

Cabe señalar que dos de los autores más representativos en esta cuestión, son los psicólogos estadounidenses Peter Salovey y John D. Mayer y sus aportes a la inteligencia emocional. Estos autores han desarrollado una teoría que ha servido de base para implementar programas de educación emocional, sobre el ámbito escolar, y para construir consecuentes investigaciones sobre el tema. Para intentar explicar algunos de los elementos del modelo de Mayer y Salovey (2005) señala que se retomará el estudio "La Inteligencia emocional, educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey" realizado por Fernández y Extremera.

Para Salovey y Mayer (2005) sostienen que las emociones manejadas adecuadamente son un recurso o herramienta que, a través de la cognición que permiten adaptarnos de manera eficiente a nuestro entorno.

Aunque ha sido difícil que se reconozca la importancia de otros tipos de inteligencia, la necesidad de contar con herramientas que faciliten la convivencia armónica, se impulsó el estudio de dos tipos de inteligencia que para Gardner son fundamentales: la intrapersonal. A partir del estudio de éstas, es que se abre el campo de investigación de las competencias socioemocionales. (Fernández y Extremera, 2005, pp. 63-93)

De acuerdo a las anotaciones anteriores, queda claro el papel que juegan las competencias emocionales en la cultura de respeto derechos humanos, al considerar elementos como la regulación de las emociones en las relaciones interpersonales, la demostración, la empatía, el respeto y la justicia, el fortalecimiento de la conciencia, la responsabilidad social, la resolución de conflictos basada en la paz y el respeto por las diferencias y la diversidad.

Cada persona se vale de diversos mecanismos para hacer frente a los contratiempos y adversidades que se presentan en la vida diaria, algunos se basan en el apoyo que pueden encontrar de las personas que las rodean, el manejo de las emociones, el desarrollo de habilidades socioemocionales, otro de los factores que influirá será la confianza y la fortaleza de los vínculos sociales que existan, el apoyo comunitario favorece muchísimo en el desarrollo de la resiliencia, tanto personal como en comunidad.

La resiliencia, es definida por la American Psychological Association (APA) como "el proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financieras. Significa "rebotar" de una experiencia difícil, como si uno fuera una bola o un resorte." (APA, 2011)

Por otro lado, el enfoque de resiliencia explica la posibilidad de transformar las situaciones desafiantes de la vida, superándolas y transformándolas, bajo las normas culturales en las que la persona se ha desarrollado, debido a que la resiliencia se sustenta en la interacción que existe entre las personas y el entorno que las rodea. La resiliencia nunca es absoluta ni estable, no podemos decir que las personas son completa y absolutamente resilientes, se ha observado que hasta las personas más resistentes pueden tener altibajos emocionales e incluso llegar a deprimirse cuando el estrés y la presión alcanza altos niveles. (Departamento de Psiquiatría y Salud Mental, FACMED, 2017).

Así, el personal conciliador cuenta con esa capacidad para poder adaptarse a las adversidades que se presentan en la vida diaria, por lo que su objetivo es precisamente superar todos esas tragedias o amenazas, y principalmente las relaciones de trabajo, de modo que, la resiliencia juega un aspecto sumamente importante en la consolidación de su formación como profesional, y de igual manera la resiliencia que ponga en práctica este experto en justicia alternativa laboral es que no solo los elementos externos del ambiente laboral le perjudiquen, sino de igual manera el control se debe centrar en todas aquellas relaciones familiares o personales y que para lograr esto necesita de una buena preparación así como capacitación y en su caso atención psicológica para que las y los profesionales pueda seguir ejerciendo sus funciones dentro de las conciliaciones laborales.

V. Conclusiones

Finalmente, se identifican los factores estresantes que originan este síndrome de *burnout*, por lo que, a partir de análisis doctrinario, se recomienda lo siguiente:

1. Aprenda a administrar estos factores estresantes que conllevan al agotamiento del trabajo; 2. Una vez que se haya identificado los factores que alimentan los síntomas de Burnout, realice un plan para resolver los problemas; 3. Realice alguna actividad física como, por ejemplo: trotar, patinar, nadar, caminar, pedalear en bicicleta, esto permite mejorar el estrés. También permite desconectarse del trabajo por unas horas; 4. Tome descansos cortos durante todo el día. 5. Ocupe parte de su tiempo practicando sus hobbies o realizando aquellas cosas que tanto le gustan.

Así, todas estas acciones en conjunto ayudarán a que el personal conciliador dentro de su ejercicio profesional puede poner una buena práctica de la resiliencia, alejando todos los factores que le perjudican, con esto hará que sus relaciones en todos los ámbitos mejoren y por supuesto, el desarrollo de la conciliación laboral.

El factor que se debe considerar en todos los escenarios en el cual se encuentre las y los conciliadores, es siempre la inteligencia emocional, este tipo de inteligencia ayudará a que los conciliadores no sean dañados de una manera psicológica por todos aquellos factores que abundan en el ambiente laboral. Cabe señalar que la preparación de este profesional en los mecanismos alternos de solución de controversias, así como su admisión a un centro laboral, es necesario aplicarles algunos tipos de test que arrojen los resultados en caso de contar con excesivo estrés, o bien conocer si esta persona quien es susceptible de ser personal conciliador, trae consigo antecedentes de malas relaciones familiares o personales, por lo que ahí es donde se tratará ese punto para que esta persona pueda expulsar cualquier elemento externo que le sea dañino a su profesión.

Cabe resaltar, que los mecanismos de solución de controversias consideran una serie de principios éticos, que las y los conciliadores deben considerar para el desarrollo de la conciliación de tipo laboral, no obstante, en el ejercicio de la función de esta persona, se debe tomar en cuenta que esas mismas directrices se encuentran enlazadas con su desempeño laboral, así los principios que guían la conciliación laboral pueden verse afectados por la falta de inteligencia emocional así como todos los elementos del síndrome de burnout, lo que en un dado caso derrumbaría el proceso de justicia alternativa.

Así el manejo de las emociones juega un papel muy importante dentro de las y los profesionales conciliadores, de modo que, al conservar su inteligencia emocional, tendrá

una buena relación con sus compañeros y por su puesto una buena práctica de la conciliación laboral.

Referencias

- APA. (2011). El camino a la resiliencia.
- Departamento de Psiquiatría y Salud Mental, FACMED. (2017). Resiliencia y Afrontamiento. Resumen. Universidad Nacional Autónoma de México. México
- Barroso Montero S. (2013) "Trabajadores de base y de confianza en la administración pública federal", en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Secretaría de Gobernación, *El derecho laboral burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*, Talleres gráficos de México, México, 2013.
- Bisquerra, R. (2007). Las competencias emocionales. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Facultad de Educación *Revista Educación XX1*, 10, pp. 61-82.
<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/297>
- Bush Baruch R. y Folger p, Joseph, (1996) La promesa de la mediación. Cómo afrontar el conflicto a través del fortalecimiento propio y el reconocimiento de los otros. Granica, Buenos Aires.
- Chavéz C. (2016) Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*. ; 1(9), pp.77-95.
- Cornelio Landero E., Rodríguez Segura J.J (2020), Regulación De La Conciliación Laboral En México, *Perfiles De Las Ciencias Sociales*, 7 (14), Enero-Junio, pp. 247-267
- Cueva, Mario de la, (1984) *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México: Porrúa.
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). "La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el modelo de Mayer Salovey" *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19 (3), 63-93.
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Ferrel, Robert; P. Claudia; Rubio, B.(2010) El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios *Duazary*, 7 (1) 15-28
- Freudenberger, H., (1974), "Staff burnout", in *Journal of Social Issues*, 30 pp. 159-165.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós
- Gamboa, A. Y. González Shirley; y González, G. (2008) El síndrome de cansancio profesional, *Acta Pediátrica Costarricense*, 20 (1) San José.
- García-Campayo J, Puebla-Guedea M, HerreraMercadal P, Daudén E (2016). Burnout Syndrome and Demotivation Among Health Care Personnel. *Managing Stressful Situations: The Importance of Teamwork*. *Actas Dermosifiliogr*. 107(5), pp. 400-406.
- Lombardi MA, Padrón M. (2016) Grandes diferencias: Síndrome de burnout, bullying y violencia. *Rev Digit Postgrado*.2016; 5 (2), 24-29.

- Marquet Guerrero, P. (2007), Resolución de Controversias laborales y de seguridad social, En busca de las normas ausentes, Ensayos sobre la inconstitucionalidad por omisión, Carbonell, Miguel (coord.): Biblioteca Jurídica Virtual, UNAM
- Martínez Pérez, A. (2010) El Síndrome De Burnout. Evolución Conceptual Y Estado Actual De La Cuestión *Vivat Academia*, (112) 42-80
- Ramos Olivas, J.E. (2020) Los riesgos psicosociales y la motivación intrínseca en el trabajo, El impacto social de la psicología organizacional, en Zepeda Herrera, Fernando y Espinosa Herrera, Ana María (coord.) Volumen 2, Editorial Tirant lo Blanch, Ciudad de México.
- Rivera Guerrero, A, Ortiz Zambrano, R, Miranda Torres, M, Navarrete Freire, P.(2019) Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout), *Revista Digital de Postgrado*, 8(2).
- Salvador Ferrer, C.M. (2010) Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México, *Divers.: Perspect. Psicol*
- Saarni, C. (1997). Emotional competence and self-regulation in childhood. En Salovey, P. y Sluyter, D. J, *Emotional development and emotional intelligence* Nueva York: Basic Books, 35-66.
- Sánchez-Narváez F. y Velasco-Orozco J.J, (2017) *Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de Educación Básica del Estado de México. Papeles de Población*, 23 (94) 261-286.
- Santos Azuela, H. (1991), "Conflictos de trabajo", *Diccionario Jurídico Mexicano*, 4a. ed., México, Porrúa-UNAM.
- Serrano, M. A. Alacreu-Crespo, A. y Abad Tortosa- D, (2016) *Prácticas de psicobiología del estrés*, Editorial Tirant lo Blanch.
- Torres Hernández, E.F., & El-Sahili G., L.F., & Gutiérrez, O., V. (2019). Análisis del burnout y sus escalas de medición. *Praxis investigativa Redie*. 11 (20) 106-124.

LA PRUEBA CONFESIONAL A LA LUZ DE LA REFORMA LABORAL

CONFESIONAL EVIDENCE IN LIGHT OF THE LABOR REFORM

José Rafael Rivero Martínez¹

RESUMEN: Derivado de la pasada reforma del primero de mayo de dos mil diecinueve, se efectuaron grandes cambios en la impartición de justicia de nuestro país. En el presente artículo, analizaremos lo relativo a la prueba confesional, tomando en consideración los nuevos parámetros establecidos en la reforma citada en líneas anteriores. En este sentido, se abordarán los lineamientos para su ofrecimiento, admisión y desahogo.

Palabras Clave: Confesional, Ley Federal del Trabajo.

ABSTRACT: Derived from the last reform of May 1, two thousand and nineteen, great changes were made in the administration of justice in our country. In this article, we will analyze what is related to confessional evidence, taking into consideration the new parameters established in the reform cited in previous lines. In this sense, the guidelines for its offer, admission and release will be addressed.

Keywords: Confessional, Federal Labor Law

SUMARIO: I. Introducción. II. Conceptos Iniciales. III.- clasificación de la prueba confesional desde la visión doctrinaria. IV.- Clasificación de la prueba confesional conforme la Ley Federal del Trabajo. V.- Reglas para la admisión de la prueba. VI.- Reglas para el desahogo de la prueba. VII.- Conclusiones.

I.- INTRODUCCIÓN

El presente artículo, es elaborado con la finalidad primaria, de proporcionar un análisis general de las particularidades para el ofrecimiento, admisión y desahogo de la prueba confesional; considerando, los ajustes realizados en la Legislación de la materia el pasado primero de mayo de 2019.

Se partirá en el presente trabajo, de un análisis legal de las diversas clases o tipos de prueba confesional permisibles conforme a la Ley Federal del Trabajo, para posteriormente, analizar las reglas para su admisión y su debido desahogo.

II.- CONCEPTOS INICIALES

Primeramente, es importante definir que debemos entender por prueba confesional y por confesión. En este sentido, el Doctor Bouzas (2017) señala respecto a la confesional que

¹. Licenciado en Derecho, por la Universidad de Quintana Roo; Maestro en Derecho Procesal Penal por el Indepac; Maestro en Derecho Laboral por el Instituto Universitario Puebla, Doctor en Derecho Penal, por la Universidad del Sur y Doctor en Derecho por el Instituto Universitario Puebla, Campus Tabasco. Correo electrónico: rachjr@hotmail.com.

“Esta prueba consiste en la posibilidad que tienen las partes de citar a su contraria para absolver posiciones, lo cual quiere decir que responda ante cuestionamientos directos reconociéndolos o negándolos.” (491)

Por otra parte, conforme señala el autor Tenopala (2014) “confesar es reconocer o aceptar la existencia de un hecho propio que jurídicamente perjudica los intereses en disputa de quien lo hace.” (178)

En este mismo tenor, la Ley Federal del Trabajo nos señala con respecto a la prueba confesional en su artículo 786, lo siguiente: “Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones y responder preguntas.”

Por todo lo expuesto, podemos precisar que la prueba confesional consiste en la solicitud de declaración que ofrece una de las partes en el juicio, respecto de la otra parte en conflicto, con el fin de que esta última, reconozca o acepte hechos que se le atribuyen en las preguntas y/o posiciones que se le formulen, previa calificación de legal que formule de estas el Juzgador.

Por otra parte, es fundamental definir los principales conceptos empleados en el desahogo de esta probanza:

- **Articulante:** Es quien formula en la audiencia, las posiciones o preguntas sobre las que se sujetara el desahogo de la prueba confesional.
- **Absolvente:** Es la persona que da respuesta a las posiciones o preguntas formuladas por el articulante y calificadas de legales por la autoridad en el desahogo de la prueba confesional.
- **Preguntas:** Son los cuestionamientos efectuados por el articulante, las cuales pueden formularse de manera libre, siempre y cuando se relacionen con la litis principal del asunto que se trata y sean entendibles fácilmente.
- **Posiciones:** Son los cuestionamientos o proposiciones afirmativas sobre hechos determinados y acerca de las cuales el confesante manifestará si son verdaderas o falsas.

III.- CLASIFICACIÓN DE LA PRUEBA CONFESIONAL DESDE LA VISIÓN DOCTRINARIA

Desde el punto de vista doctrinario, Tena e Italo (2003), nos brindan la siguiente clasificación:

“La prueba confesional se clasifica de la manera siguiente:

- a) Judicial. Es la que se hace en el juicio ante juez competente.
- b) Extrajudicial. Es la que se hace fuera del juicio o ante el juez incompetente.
- c) Expresa. Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral.

d) Ficta. La que se infiere del silencio o evasivas, inclusive por la incomparecencia a la audiencia respectiva.

e) Simple. Es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.

f) Compleja. Después de confesar un hecho se agrega alguna modificación o aclaración a sus alcances." (110)

IV.- CLASIFICACIÓN DE LA PRUEBA CONFESIONAL CONFORME LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Seguidamente, procederemos a realizar un análisis de las diversas modalidades de la prueba confesional conforme se encuentran contempladas en la Legislación de la materia

1.- Confesional de una persona física: Esta consiste, en la declaración de la parte actora o demandada (trabajador o patrón generalmente), que se efectuará personalmente de manera invariable, sin posibilidad alguna de efectuarla por conducto de algún representante o apoderado legal. Lo anterior, dado que en caso de permitirse que una persona diversa fungiera como absolvente, se estaría desvirtuando la naturaleza de dicha probanza.

2.- Confesional de personas morales: Esta probanza consiste en la declaración que vierte en juicio, un ente jurídico ficticio, por conducto de su representante legal o apoderado, quien deberá de contar con facultades para ello, derivadas de los documentos notariales correspondientes.

En este supuesto, por la propia naturaleza jurídica de la parte patronal, al tratarse de un ente ficticio, cualquier persona con facultades suficientes puede comprometerse a responder en su nombre, ya que los hechos que se le atribuyen, no corresponden de manera personal a un sujeto humano.

3.- Confesional de Organizaciones Sindicales: Consiste en la declaración que una agrupación sindical realice en juicio por conducto de su Secretario General o integrante de la representación estatutariamente autorizado o por apoderado legal con facultades expresas.

4.- Confesión expresa y espontanea: Lo constituyen, todas las manifestaciones de las partes, contenidas en las constancias y actuaciones que obran en los autos del juicio.

Con relación a esta modalidad, es recomendable para los abogados postulantes, no exagerar en sus argumentos vertidos en sus escritos de demanda y contestación de demanda, o realizar demandas exageradas y repetitivas en cuanto a su contenido; dado que en ocasiones, ellos mismos caen en contradicción o terminan aceptando hechos opuestos a sus pretensiones, lo cual, se considera una confesión para todos los efectos, al momento de valoración de las pruebas.

5.- Confesional para hechos propios: Es aquella que estará a cargo de los directores, administradores, gerentes, y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva

de los sindicatos, siempre que los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Este tipo de confesional, se entiende su existencia y naturaleza, por lo especial que constituye el hecho de que estas personas al actuar como "representantes del patrón", lo obligan en sus actuaciones, tal y como establece el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. Para mayor abundamiento, se transcribe el artículo en comentario:

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

En este mismo sentido, generalmente estas personas que ostentan cargos de confianza de dirección o gerenciales, son las que entre otras acciones, contratan, dan indicaciones o despiden a los trabajadores.

En cuanto esta modalidad de confesional, la carga de la presentación quedará a cargo de la parte patronal, salvo que demuestre causa justificada que lo impida, en cuyo caso el tribunal lo citará por conducto de actuario.

Por otra parte, esta probanza se podrá desechar cuando:

- No se cumplan: Que los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.
- Sea sobreabundante o se trate de absolventes cuya confesión o declaración verse sobre los mismos hechos;
- Cuando los hechos sobre los que se pretenda que declare, resulten inverosímiles a criterio del juez, y
- Su comparecencia resulte innecesaria o su desahogo pueda causar una dilación indebida del juicio.

Finalmente, se contempla la posibilidad de cambiar la naturaleza jurídica de la confesional para hechos propios por la de prueba testimonial; para lo cual, se necesitan los siguientes extremos:

- Que la persona ya no labore en la empresa o establecimiento, y que ello, sea debidamente comprobado.
- Que esta separación tenga un término mayor de tres meses.
- El patrón deberá proporcionar a la autoridad el último domicilio registrado de la persona
- Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, el juez valorará la pertinencia de la prueba en relación con los hechos controvertidos, pudiendo desecharla en caso de considerar que resulta irrelevante para

esclarecerlos o la dificultad de su desahogo sea motivo del retraso injustificado del procedimiento.

V.- REGLAS PARA LA ADMISIÓN DE LA PRUEBA

Inicialmente, debemos precisar que las partes deberán ofrecer la prueba confesional, precisando claramente la relación que tenga con los hechos controvertidos a probar.

Con relación a este punto, es menester señalar, que si se ofrece la prueba confesional para acreditar solo el hecho número I de la demanda (fecha de ingreso y modo de ingreso a laborar), la autoridad debe estar atenta de desechar, todas aquellas posiciones o preguntas que sean ajenas al hecho para el cual fue ofrecida la probanza.

Una vez que el Juzgador considere la admisión de la prueba confesional, ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que, si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen y sean calificadas de legales.

Es dable puntualizar, que de las preguntas que se le realicen en el llamado interrogatorio libre (preguntas formuladas), no puede establecerse una sanción ante la negativa de contestar, ya que no existe un cuestionamiento "que afirme un hecho", que se le pueda tener por aceptado.

VI.- REGLAS PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL

El desahogo de la prueba confesional se sujetará a los siguientes parámetros:

- El absolvente deberá comparecer e identificarse previamente ante la autoridad. En caso de no identificarse, debe aplicarse por analogía lo que señala el artículo 815 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se le debe de conceder el término de 3 días para que se identifique, apercibido que de no hacerlo, se le tendrá por contestado en sentido afirmativo las posiciones que se le hayan formulado y calificado de legales.
- Se le toma al declarante la protesta de decir verdad.
- El absolvente deberá responderá por sí mismo, sin ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte notas o apuntes, si el juez resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.
- La autoridad, concede el uso de la voz al oferente de la prueba para que formule sus cuestionamientos.
- Las preguntas y/o posiciones se formularán en forma oral en el momento de la audiencia mediante interrogatorio abierto, sin presentación de pliegos.

Con la oralidad a su máximo esplendor, el abogado oferente, deberá articular sus cuestionamientos de manera oral y de una manera secuencial, tratando de obtener la aceptación o reconocimiento por parte del absolvente.

- Las posiciones y preguntas que se formulen deberán referirse a los hechos controvertidos en términos claros y precisos, que puedan ser entendidas sin dificultad, y cuyo fin sea esclarecer la verdad de los hechos.

Debemos considerar, que las posiciones y preguntas deben efectuarse atendiendo a la sencillez que rige el proceso laboral. Algunas posiciones que deben ser desechadas son las siguientes:

- ✓ Que contengan una doble afirmación.
 - Ejemplo: Que diga el absolvente, si es cierto como lo es que.
- ✓ Formuladas en sentido negativo.
 - Ejemplo: Que diga el absolvente que no fue despedido el día.....
- ✓ Palabras con tecnicismos excesivos o poco comprensibles para los trabajadores o personas que no sean abogados:
 - Ejemplo: Que usted fue rescindido el día.....
- ✓ Que contenga fundamentos jurídicos que el absolvente desconozca.
 - Ejemplo: Que usted sabe, que el artículo... de la Ley Federal del Trabajo señala

Ahora bien, existe todavía algunas discrepancias en los foros jurídicos, si primero deben formularse las posiciones y después las preguntas del interrogatorio o viceversa, o alternado.

A lo anterior, considero que al tratarse de una sola prueba (la confesional), el articulante podrá optar por formular indistintamente como considere, posiciones o preguntas.

- El Juez, de oficio o a petición de parte, podrá desechar las preguntas que no cumplan con dichos requisitos, justificando su decisión; también podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinentes, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.
 Importante señalar, que dado las facultades que tiene el Juzgador de ser "Proactivo", deberá intervenir activamente en el desahogo de esta probanza, con el fin principal de obtener la verdad en el juicio; por lo cual, tiene facultades formular preguntas al absolvente con la finalidad de esclarecer la probanza.
- El declarante contestará las posiciones o preguntas que se le formulen, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida el Tribunal.
- Si el declarante se niega a responder o sus respuestas son evasivas, el Tribunal de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso de los hechos que se le atribuyen si persiste en ello. Como ya se ha señalado, únicamente se le pondrá tener por confeso de las posiciones más no de las preguntas.

- En caso de que el absolvente tenga su residencia fuera del lugar donde se encuentre el Tribunal, éste libraré exhorto para que cite al declarante y provea lo necesario para que comparezca ante éste por conducto del Tribunal exhortado el día y hora señalados para tal efecto; dicha prueba se rendirá vía remota a través de videoconferencia, en la que el tribunal exhortante conducirá el desahogo de la confesional.

VII.- CONCLUSIONES

Una vez culminado este sencillo, pero ejemplificativo análisis en torno a la prueba confesional, podemos concluir que, con los ajustes realizados en la pasada reforma del primero de mayo de 2019, se han formalizado en la Ley Federal del Trabajo, los aspectos para desahogar esta probanza con base en la formulación tanto de preguntas como de posiciones.

Lo expuesto, pese que, desde antes de la reforma aludida, se permitía el llamado "interrogatorio libre"; pero es el caso, que ahora está debidamente establecido en las normas aplicables para el desahogo de la prueba confesional, por lo que ya no es necesario interpretar un diverso numeral para su aplicación.

De igual manera, derivado de la función proactiva del Juzgador, es posible que esté pueda formularle cuestionamientos al absolvente, sobre aquellos puntos en lo que existía ambigüedad y actuando siempre en busca de la verdad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- José Alfonso Bouzas Ortiz. Derecho colectivo y procesal del trabajo (2a. ed.), IURE Editores, 2017.
- Sergio Tenopala, Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa 2014.
- Rafael Tena Suck e Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas 2003.

SINDICALISMO FEMENINO: UNA FORMA DE ALCANZAR LA DEMOCRACIA SINDICAL

WOMEN'S UNIONISM: A WAY TO ACHIEVE UNION DEMOCRACY

Gregoria Amairani Gómez González¹

Resumen:

Es identificar los cambios realizados en el nuevo modelo de justicia laboral en México para lograr la democracia sindical mediante la conformación de la incorporación y participación de las mujeres en el ámbito laboral, la exigencia de sus derechos y la mejora de sus espacios laborales por medio del mecanismo llamado, sindicato, comparando y mostrando los problemas a los que se enfrentan en contraste con el género masculino. Es importante identificar las barreras que atraviesan las mujeres para ocupar un cargo de sindicato y los problemas a los que se enfrentan, una vez en el poder.

Abstract:

Identify the changes made in the new model of labor justice in Mexico to achieve union democracy by shaping the incorporation and participation of women in the workplace, demanding their rights, and improving their workspaces through the mechanism called, union, comparing and showing the problems they face in contrast to the male gender. It is important to identify the barriers that women go through to occupying a union position and the problems they face, once in power.

Palabras clave: sindicalismo femenino, reforma laboral, perspectiva de género, paridad de género, tareas domésticas

Keywords: female unionism, labour reform, gender perspective, gender parity, household chores

Introducción

La implementación del nuevo modelo de justicia laboral en México se dividió en tres etapas: la primera etapa inició en el año 2020, la segunda etapa en el 2021, y la tercera etapa se espera iniciar en este 2022. ¿Qué cambios se observaron en el periodo 2020-2021 anunciados previamente en la reforma del 2019? Es una gran pregunta, pero de manera particular, ¿qué cambios se observaron en materia de derechos laborales en favor de las mujeres?

El 1º de mayo de 2019, se publicó el Decreto por el que se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; una reforma amplia, histórica y profunda basada en 3 pilares: nuevo sistema de justicia laboral, libertad y democracia sindical,

¹ Egresada de la licenciatura en Derecho de la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, con bloques de la especialidad en el área de Derecho Penal e Investigación Jurídica y Docencia. Actualmente me desempeño como correctora de estilo. Email: greg.edjamc@gmail.com

finalizando, con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f.)

Uno de los pilares y de los cambios observados, como se menciona en el párrafo anterior, es la libertad y democracia sindical. “La democracia sindical comprendida como el reconocimiento del derecho de las y los trabajadores a elegir a sus dirigentes a través del voto personal, libre, directo y secreto. Para ello, ahora los estatutos sindicales deberán contemplar lo siguiente” (artículo 371, fracción IX). (STPS, s.f.)

Teniendo en cuenta la definición de democracia sindical, ¿cómo se lleva a cabo la democracia sindical? A través de la conformación y funcionamiento de los sindicatos, es una de las formas.

El papel que juegan los sindicatos en la toma de decisiones para el mejoramiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en México es vital, se necesita escuchar de primera mano los problemas por los que atraviesan en su actividad laboral, y no por medio la voz masculina, se necesita ver la representación de las mujeres en la sociedad, porque forman parte de la vida laboral, ¿pero lo suficiente para considerarla como una persona que toma y lucha decisiones?

Señalando lo que produjo la reforma en la sociedad, percibida como una promesa o una visión positiva, en favor de la vida sindical femenina, por lo menos, eso es lo que se observó de diarios y documentos, pero ¿cómo esto iba a ser posible?

El objetivo de este artículo, es identificar los cambios realizados en el nuevo modelo de justicia laboral en México para lograr la democracia sindical mediante la conformación de la incorporación y participación de las mujeres en el derecho laboral, la exigencia de sus derechos laborales y la mejora de sus espacios laborales por medio del mecanismo llamado, sindicato, comparando y mostrando los problemas a los que se enfrentan en contraste con el género masculino.

Por lo que, en las siguientes paginas se hablará sobre los derechos de las trabajadoras, la organización de los sindicatos femeninos, los problemas que enfrentan en la participación de la toma de decisiones como lo son el acoso laboral y sexual, la desigualdad en la repartición de las tareas domésticas, son formas de obstaculizar su participación y liderazgo.

En consecuencia, se esperan mejores resultados a los obtenidos en la primera etapa de la implementación del nuevo modelo de justicia laboral en México, en favor de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, por medio de herramientas como el sindicato. Visibilizar el problema es el primer paso.

I. Democracia sindical y sindicalismo femenino en México

De los cambios realizados de la Reforma Laboral para alcanzar la democracia laboral, uno de ellos fue la consulta de las trabajadoras y trabajadores para elegir mediante voto personal, libre, secreto y directo con la finalidad de: a) la elección de directivas sindicales; b) firma de contratos iniciales; c) Ratificación de acuerdos negociados sobre el contenido de un contrato colectivo o convenio de revisión; d) Legitimación de contratos colectivos existentes. (Durango Digital, s.f.)

¿Cómo se deben elegir las directivas sindicales? Para esto, el artículo 371, apartado IX Bis, señala: "en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género". (LFT, 2021)

En estos temas de representación proporcional de género, actúa un principio llamado paridad de género, el Instituto Nacional de las Mujeres (2020) describe a la paridad de género como la participación equilibrada, justa, y legal, que asegura que al igual que los hombres, las mujeres en toda su diversidad tengan una participación y representación igualitaria en la vida democrática de nuestro país.

INMUJERES hace un llamado a todos los actores estratégicos para garantizar la participación política-electoral de las mujeres que enfrentan mayores desafíos como son las jóvenes, las que viven con alguna discapacidad o que son discriminadas por su orientación sexual o identidad de género, así como asegurar que más mujeres indígenas y afroamericanas accedan a los espacios de toma de decisiones para que su voz sea escuchada, respetada y considerada para la transformación de las comunidades y pueblos de nuestro país.

No está de más resaltar que es importante hacer uso del lenguaje incluyente, para que la redacción de la ley o textos este en igualdad de condiciones, y con esto lograr la no discriminación e invisibilización de la mujer, por lo que en el llamado de "actores", no solo sean actores, sino también intervengan actoras, porque lo que no se nombra no existe.

El secretario general de las Naciones Unidas, António Guterres, presentó la "Estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género" en septiembre de 2017. Esta estrategia incluye acciones recomendadas para alcanzar la paridad de género de aquí al año 2028. (ONU MUJERES, párr. 3) Uno de los puntos a destacar de esa estrategia es "la inclusividad y la igualdad no pueden lograrse sin un entorno de trabajo que valore la diversidad y la flexibilidad, ofrezca igualdad de oportunidades, reconozca que los funcionarios también tienen una vida familiar y son miembros de una comunidad, y garantice condiciones de seguridad para el desempeño de su labor. Para crear ese tipo de entorno se requiere un compromiso claro, concretado en una estrategia y una serie de políticas coherentes y sistemáticas, así como mecanismos de aplicación, cumplimiento y rendición de cuentas".

La situación actual del sindicalismo femenino en México es el siguiente, hasta solo 8.67% del total de organizaciones gremiales tienen secretarías generales encabezadas por mujeres. Ellas tienen presencia en 275 secretarías generales de sindicatos, en 39 secretarías generales de federaciones y una secretaría general en confederación (STPS, 2019).

En ese mismo boletín, señala que solo en 25 estados hay presencia de mujeres líderes de sindicatos, destacando la Ciudad de México, con 173 secretarías generales, seguido del Estado de México, con 44. ¿Cuáles son los datos actualmente?

Ocupan el poder y el cargo, ¿pero también obtienen las mismas consecuencias que los dirigentes varones? No es aludir sobre las consecuencias que pueden incurrir en caso de malas dirigencias o realizar delitos, sino del salario, ¿reciben la misma remuneración económica?

Es cierto que ha habido un avance en los últimos 15 años en la paridad dentro de la plantilla laboral del gobierno federal. Especialmente a partir del gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador en lo referente a quién ocupa las secretarías de Estado. El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) publicó la investigación Mujeres en la Administración Pública Federal: Más allá de la foto. Sus autoras lograron identificar las brechas en el nivel de puestos y de ingresos que reciben las servidoras públicas y encontraron que la mayor desigualdad está en los cargos de mando. Es decir, los mejores pagados. Las autoras, coordinadas por Fátima Masse, directora de Sociedad Incluyente del IMCO, corroboraron que el 43% de las servidoras públicas cuenta con una licenciatura. En cambio, sólo el 35% de los hombres ha completado ese nivel de estudios. Están a la par en maestría (8%) y doctorado (1%). (Capital Humano, 2021)

No tenemos números positivos, pero ¿con la sola ocupación de mujeres en los cargos produce un cambio? Un cambio social es gracias a diversos factores, la visibilidad y representación en el poder es un inicio, esto es algo que solo está pensado en que vaya en aumento, sumando y logrando que cada vez más mujeres abran espacios, para así lograr un cambio laboral desde cualquier parte en que ejerza.

La contadora Noemí Ramírez García, secretaria general del Sindicato Nacional Liberal Cardenista de Trabajadores de la Construcción, Transportes y Servicio de Personal de México. Tiene el registro 2 mil 373 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuenta en una entrevista "Entrevistadora: ¿Es la primera mujer que encabeza un sindicato de la construcción en el país? Noemí: A sí parece. Me siento muy orgullosa de eso. Estoy feliz que se me diera esta oportunidad. Espero tener la fortaleza de sacarlo adelante".

Marcelina Bautista, extrabajadora del hogar, es directora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) de México, que fundó hace 21 años. Hace campaña para que otras tengan garantizados sus derechos, incluidos un salario justo y licencia por enfermedad, y para mejorar su estatus social, en sus propias palabras menciona "Cambiar el mundo significa cambiar las condiciones de millones de empleadas del hogar, en su mayoría mujeres, que trabajan desde casa mientras otras se desarrollan profesionalmente. Esta desigualdad social solo terminará cuando el trabajo doméstico obtenga el reconocimiento que se merece". (BBC NEWS, 2021)

En cada área profesional o no profesional donde falte el liderazgo femenino, tarde o temprano, será ocupado por una mujer. De igual forma, esto solo demuestra que se necesita la participación de la mujer para atender problemas que ellas sufren y sobre todo comprenden la magnitud de las problemáticas o inquietudes.

II. Obligación de los sindicatos y derechos laborales

Los sindicatos siguen siendo estructuras de poder para la defensa de las y los trabajadores, y se constituyen como elementos centrales en la dinámica social y política dada su capacidad de influir en decisiones que tienen impacto no sólo en las condiciones de trabajo sino en el desarrollo de la sociedad en general. (CIM/MESECVI, 2020, pág. 23)

Como Cynthia Cockburn (1995) señala, no puede asumirse que las mujeres tengan intereses económicos unificados dadas sus diferentes y numerosas características identitarias (clase, edad, ocupación, educación, etnicidad, sector del mercado laboral, nacionalidad, etcétera), si bien tienen preocupaciones coincidentes cuyo debate en

situaciones concretas puede resultar en la identificación de necesidades que sean la base de la agenda sindical (pág. 119).

En este apartado no se verán las causas por las que una mujer no pueda acceder a un espacio laboral, las cuales pueden ser: estereotipos, ser mujeres embarazadas, bajo salario y diferentes tipos de discriminación (May y Morales, 2018, 464-466), sino las causas que las limitan a ocupar un cargo de liderazgo en un sindicato, por lo que los temas de: repartición de las tareas domésticas, acoso sexual, acoso laboral, serán el eje central.

La magistrada del Decimoséptimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, Luz María Díaz Barriga (2015) señala que las creencias de la responsabilidad absoluta de las mujeres persisten en el ámbito familiar, en instituciones públicas como privadas, que contribuyen con este patrón de conducta a través del otorgamiento de prestaciones dirigidas exclusivamente a las mujeres, tales como guarderías para hijos o autorizaciones de licencia en caso de nacimiento de un hijo, contribuyendo y fomentando la preconcepción de la responsabilidad domestica exclusiva de la mujer.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que, debido a estas prácticas, disminuyen la libertad de las mujeres respecto a la participación de la mujer en el espacio público, y la de los hombres en lo que respecta al espacio familiar, convirtiendo en un obstáculo al trabajo decente y al desarrollo humano.

A esto se le conoce como penalidad por maternidad y está vinculada con los roles de género, en los cuales los hombres pueden dedicarse a especializarse en sus actividades profesionales mientras las mujeres se enfocan en las labores de cuidados en casa. En términos de uso del tiempo, las mujeres que trabajan de forma remunerada incrementan en 20 horas a la semana el tiempo que dedican a las labores no remuneradas al tener un hijo o hija, mientras que para los hombres este incremento es únicamente de 5 horas (Aguilar y et al., 2019).

¿Cómo está la situación ante la brecha salarial actual? La titular de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), Luisa María Alcalde Luján menciona "desde el inicio de este gobierno hemos dado pasos importantes en este tema, el apoyo a la nueva política de salarios mínimos ha representado un avance significativo en este sentido. Con el incremento del 16% al salario mínimo a nivel nacional y al doble en la Zona Libre de la Frontera Norte se redujo la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en un 2.6%, debido a que 53% de quienes hoy ganan un salario mínimo son mujeres". (STPS, 2020)

Por su parte el secretario general de la OCDE, Ángel Gurría dijo que México enfrenta grandes desafíos en este campo, ya que menos de la mitad de mujeres, en edad de trabajar, participan en el mercado laboral, siendo ésta la segunda tasa más baja de todos los países de la OCDE.

El ejercicio de identificar estas dinámicas permite develar desigualdades, así como las estrategias sutiles que socialmente se utilizan para naturalizarla, por ejemplo, nombrando de diferente forma el mismo trabajo cuando es realizado por mujeres o por hombres, y valorándolos de forma desigual. Tal es el caso de cocinera o chef, y costurera o sastre. (Oeltz et al., 2013, pág. 23)

III. ¿Por qué no participan las mujeres para ocupar cargos de liderazgo en los sindicatos?

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo".

La violencia sexual, se puede manifestar a través del acoso sexual y el acoso laboral. En cuanto del acoso sexual, tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. (OIT, s.f.)

En esa misma hoja informativa, señala las consecuencias que sufren las víctimas de acoso sexual, como lo es: sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima; cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales; enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio; riesgo de pérdida de trabajo; aumento de la accidentalidad.

En el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo (2020) define el acoso laboral una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral (pág. 15).

Del mismo Modelo, indica la atención de casos de violencia en materia laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual en centros de trabajo, la Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso: a) Centro de Trabajo, a través de la misma Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento. b) PROFEDET. c) Centros de Conciliación. d) Juzgados Laborales; asimismo, se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del Protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o penal.

Una observación importante sobre esto es la sanción, ¿qué debe ocurrir para que tome relevancia un caso? ¿es necesario que se logre un contacto físico? ¿o simplemente debe ser una situación que mueva la moral?

Nueria Varela (2020), menciona una importante reflexión sobre lo tolerado y permitido que esta la violencia de género nos muestra un ejemplo de cómo el machismo y la misoginia, es más aceptada el racismo, un caso a recordar fue lo sucedido en el campo del Villareal, donde miles de personas gritaban "Shakira es una puta", porque de esa manera estaba claro que ofenderían a Gerard Piqué, ¿cuál fue la sanción? Ninguna, pero la historia fue muy distinta para el jugador David Campayo, lanzó un plátano al jugador

brasileño Dani Alves en un partido de fútbol entre el Villarreal y el Fútbol Club Barcelona, ¿qué pasó? le impusieron una pena de prisión, una multa, el retiro de su carnet de socio de por vida... y por su puesto sin trabajo.

Ante semejante consecuencia del caso anterior, ¿alguien más se atrevería a realizar tal acción? Si tu respuesta es no, vamos por buen camino, ¿sucede lo mismo para el caso de Shakira, te lleva a considerar realizar una acción como esa? Ante lo anterior, no está de más exigir la protección física y emocional de las trabajadoras.

IV. Perspectiva de género y paridad de género

La Reforma Laboral permitirá impulsar la presencia de las mujeres en la vida sindical, y aumentar su actividad como lideresas de trabajadores, al establecer la obligación de que toda directiva se conforme bajo el principio de paridad de género. (STPS, 2019)

En el mismo boletín señala que de esta manera, se pretende que la presencia de las mujeres en el mundo sindical crezca. Actualmente, solo 8.67% del total de organizaciones gremiales tienen secretarías generales encabezadas por mujeres. Ellas tienen presencia en 275 secretarías generales de sindicatos, en 39 secretarías generales de federaciones y una secretaría general en confederación.

Con la Reforma Laboral se modificó el artículo 371, apartado IX Bis, expresa "en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género". (LFT, 2021)

La Ley Federal del Trabajo (2021) en el artículo 358, párrafo II, menciona "Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado".

Si solo tomamos números desde una mirada nacional, pero en contraste con una visión mundial, como lo señalado por ONU MUJERES (2020) señala que, en junio de 2019, la lista Fortune 500 alcanzó un hito y registró la mayor cantidad de mujeres con el cargo de directoras generales. Si bien cada nueva mujer es una victoria, la suma total muestra un panorama preocupante: de las 500 personas en puestos de jefatura ejecutiva que lideran las empresas con mayores ingresos, menos del 7 % son mujeres. De esta manera, es aún mayor la preocupación por incorporar y a la mujer en el liderazgo sindical. Pero, ¿cómo lograrlo?

Por otra parte, incorpora la obligación de los patrones de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género; para atender casos de violencia y acoso sexual; así como para erradicar el trabajo forzoso infantil. (Banco de México, 2019)

El Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en el Ámbito Laboral (2021), menciona que el artículo 2 de la LFT también señala que con las normas laborales se busca tutelar "la igualdad sustantiva o de hecho". Esto implica garantizar "el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y

hombres." Este artículo directamente incorpora la noción de que no basta una igualdad "formal" o no basta que no haya discriminación directa, para que se cumpla con el propósito de la LFT. Lo que importa es que haya igualdad sustantiva o que, usando la terminología de la CEDAW, se erradique también la discriminación indirecta. Para que ello ocurra, establece la LFT, es necesario considerar las "diferencias biológicas, sociales y culturales" entre hombres y mujeres. ¿Cuáles son estas? Las que se revisaron en la sección anterior. La misma LFT exige que los tribunales puedan distinguir entre lo biológico y lo social y cultural, con el propósito de garantizar el mismo acceso a los derechos.

V. Restricción de sus derechos políticos-sindicales

La participación activa de la mujer en la vida pública es política, por lo que potenciar y proteger su participación cuando está atravesando un cargo como un sindicato, es fundamental.

Los estados deben de garantizar en sus constituciones y legislación todos los principios de esta convención, así como su cumplimiento y la erradicación de toda forma de discriminación dentro de las organizaciones, partidos políticos y sindicatos. Estos, deben, de igual manera, ejecutar medidas temporales para la representación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y garantizar un equilibrio entre mujeres y hombres en la ocupación de cargos de elección pública, así como asegurar la eliminación de todos los obstáculos a la igualdad que afecten el pleno ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. (CNDH, 2020, pág. 21)

"Para las mujeres, la participación sindical contribuye a aumentar su visibilidad y fuerza política, mejorar sus remuneraciones, protección social y trato laboral, así como también a generar canales de formación y liderazgo. Para los sindicatos, por su parte, la participación femenina les reporta una renovación en sus visiones, capacidades, estrategias y estilos de liderazgo, contribuyendo a la profundización de la democracia interna de las organizaciones e incrementando la flexibilidad y coherencia entre las organizaciones y las demandas del medio" (Cid, 2012, pp. 193)

El Comité CEDAW (1997) ha subrayado que "no puede llamarse democrática una sociedad en la que la mujer esté excluida de la vida pública y del proceso de adopción de decisiones. El concepto de democracia tendrá significación real y dinámica, además de un efecto perdurable, sólo cuando hombres y mujeres compartan la adopción de decisiones políticas y cuando los intereses de ambos se tengan en cuenta por igual".

Conclusiones

A un año de la implementación de la Reforma Laboral los cambios que provocaron para aumentar el sindicalismo femenino, ha sido favorable. La participación de la mujer en la vida pública, a través del sindicato es un camino por continuar, herramientas como la perspectiva de género y paridad de género, han evolucionado de tal forma, que no se puede juzgar ni plantear algún proyecto o plan sin que sea considerado como una forma de crear un ambiente de igualdad.

Los actores y actrices sociales tienen la obligación para fomentar el liderazgo femenino, pero planificando desde una idea realista, todo esto es posible al tener conocimiento sobre las barreras que sufren para llegar a ocupar un cargo de poder, como

lo un sindicato, aunado a ello, las barreras y problemáticas a las que se enfrentan cuando están ocupando el cargo, como lo es la brecha salarial.

El sindicato es una vía para crear una sociedad democrática, la voz e intereses de la mujer deben ser dichos de viva voz y no por intermediarios, como lo suele ser la voz masculina. Para las mujeres no es una excusa el no tener tiempo para dedicar a enriquecer una vida profesional, cuando es una realidad que ese tiempo lo dedican a tareas domésticas o están impedidas por actos que les ocasionaron en el pasado en cuanto su confianza y determinación para obtener un cargo público, casos que han ocurrido por la violencia sexual.

Las mujeres cada vez más están ocupando puestos de sindicatos que ayudan a otras mujeres a mejorar sus espacios y derechos laborales, es una lucha que continúa, con la participación de las mujeres trabajadoras, implementación de leyes, y detectando los problemas en los espacios de trabajo. Solo con la participación de ambos géneros, se logrará la democracia sindical.

Referencias bibliográficas

Aguilar, S., y et al. (2019). Inside the Black Box of Child Penalties, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3497089

Banco de México. (2019). Consideraciones sobre la Reforma Laboral 2019 (Informe trimestral enero-marzo 2019). https://www.banxico.org.mx/AplBusquedasBM2/bgenwww_es.jsp

Cid, B. (2012). "Maternizando lo político: mujeres y género en el movimiento sindical de la industria salmonera chilena". Revista de Estudios Feministas. Florianópolis, 20 (1).

Cockburn, C. Estrategias para la democracia de género: fortalecimiento de la representación de las mujeres sindicales en el diálogo social europeo. Revista europea de estudios de la mujer. 1996; 3(1): 7-26. doi: 10.1177 / 135050689600300102

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women [CEDAW]. (1997). CEDAW, Recomendación General N.º 23: Vida Política y Pública. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/23.pdf

Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos [CIMOEA], (2020). La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. <https://www.oas.org/es/cim/biblioteca.asp>

Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH]. (2020). La Participación Política de las Mujeres en México, 2020. https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Participacion_Mujeres.pdf

Durango Digital [DGO]. (s.f.). Democracia Sindical. <http://trabajo.durango.gob.mx/reforma-laboral/democracia-sindical/>

- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. (s.f.). La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia. <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia?idiom=es>
- Ley Federal del Trabajo. (2021, 31 de septiembre). Cámara de Diputados. Diario Oficial de la Federación 1 de abril de 1970, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Oelz, M., y et al. (2013). Guía introductoria. Igualdad salarial. Ginebra, Suiza. OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
- Organización de las Naciones Unidas MUJERES [ONU MUJERES]. (s.f.). Paridad de género en las Naciones Unidas. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020, 26 de febrero). Visualizar los datos: La representación de las mujeres en la sociedad. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). El hostigamiento o acoso sexual. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Quiénes son las 100 Mujeres elegidas por la BBC para 2021 (7 de diciembre, 2021). BBC NEWS. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-59553810>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). Editorial Secretaria del Trabajo y Previsión Social. <http://conciliacionlaboral.chiapas.gob.mx/index.php/publicaciones/item/282-manual-de-conciliacion-laboral>
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (2019). Reforma Laboral impulsará presencia de mujeres en puestos de dirección sindical (Boletín 127/2019) <https://www.gob.mx/stps/prensa/reforma-laboral-impulsara-presencia-de-mujeres-en-puestos-de-direccion-sindical>
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2020). Barreras salariales e inserción laboral, desafíos para un mundo del trabajo justo. <https://www.gob.mx/stps/prensa/barreras-salariales-e-insercion-laboral-desafios-para-un-mundo-del-trabajo-justo-231448>
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2020). Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo. <https://www.gob.mx/stps/articulos/protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral?idiom=es>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2021). Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2021-12/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2015). Control de Convencionalidad para el Logro de la Igualdad III. Editorial Suprema Corte de Justicia de la Nación

May, A. y Morales, J. (2018). La Discriminación Laboral de la Mujer en México. *Ecos Sociales*, 6(16), 464-466, <https://revistas.ujat.mx/index.php/ecosoc/article/view/2243>

Mujeres en el gobierno: Mejor preparadas, pero ganan 26% menos que los hombres (11 de mayo, 2021). Factor Capital Humano. <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/mujeres-en-el-gobierno-mejor-preparadas-pero-ganan-26-menos-que-los-hombres/2021/05/>

Varela, N. (2020). *Cansadas Una reacción feminista frente a la nueva misoginia*. Editorial Penguin Random House. ISBN: 978-84-179-0632-0

EL DERECHO HUMANO A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL

THE CONFESIONAL TEST IN LIGHT OF THE LABOR REFORM

Erik Iván Matamoros Amieva¹

Resumen: El nuevo modelo de justicia laboral en México representa un gran avance en materia de acceso a la justicia para las personas trabajadoras, a través de la implementación de tres ejes fundamentales: la conciliación prejudicial obligatoria; la creación de tribunales laborales y la observancia de procedimientos que garanticen el respeto a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. En el presente artículo se presentan algunas consideraciones respecto del procedimiento de conciliación prejudicial en los asuntos de seguridad social.

Palabras clave: *conciliación, seguridad social, justicia laboral, pensiones, derechos humanos.*

Abstract: *The new model of labor justice in Mexico represents a great advance in terms of access to justice for workers, through the implementation of three fundamental axes: mandatory pre-trial conciliation; the creation of labor courts and the observation of procedures that guarantee respect for the rights of freedom of association and collective bargaining. This article presents some considerations regarding the preliminary ruling conciliation procedure in social security matters.*

Keywords: *conciliation, social security, labor justice, pensions, human rights.*

Sumario: *I. Introducción; II. El derecho humano a la seguridad social; III. La seguridad social en México (Marco Jurídico); IV. Conflictos de seguridad social; V. El derecho a la seguridad social en el nuevo modelo de justicia laboral; VI. Conclusiones; VII. Referencias bibliográficas.*

I. Introducción

Tema recurrente en las discusiones sobre el diseño e implementación del nuevo modelo de justicia laboral fue el relativo a la seguridad social.

Definir a quien corresponde la resolución de los conflictos entre las instituciones de seguridad social y los derechohabientes no ha sido una tarea sencilla, desde hace años se ha discutido sobre la necesidad de contar con tribunales especializados en materia de seguridad social, considerando que en México el 60% de los conflictos que atendían las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje (que hoy atenderán los Tribunales Laborales adscritos al Poder Judicial de la Federación), correspondían a controversias entre el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y los derechohabientes.

Por otra parte, hay quienes consideran que ese tipo de controversias deben resolverse en la vía administrativa, al ser derivadas de actos u omisiones de organismos de seguridad social, adscritos a los poderes ejecutivos, ya sea en forma centralizada o paraestatal, como es el caso de los conflictos entre el Instituto de Seguridad y Servicios

¹ Maestro en Derecho por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Director de la Oficina en Hidalgo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) o el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) y sus derechohabientes, que actualmente corresponde resolver al Tribunal Federal de Justicia Administrativa, en el ámbito federal, o a los Tribunales Administrativos locales, tratándose de institutos de seguridad social de los gobiernos de las entidades federativas.

Con el nuevo modelo de justicia laboral, se conservó el esquema de competencia federal para conocer los conflictos entre el IMSS y sus derechohabientes, en virtud del cual corresponde a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación. Cabe precisar que, cuando nos referimos a los conflictos de seguridad social con el IMSS, se trata de aquellos asuntos en los que el Instituto actúa como ente asegurador, y no como patrón, que por cierto estos últimos también constituyen un número importante de conflictos.

La Ley Federal del Trabajo prevé para la resolución de los conflictos entre el IMSS y sus derechohabientes, desde 2012², un procedimiento especial, más ágil, breve y sencillo, atendiendo a la naturaleza de las cuestiones que se plantean. Sin embargo, a partir de la implementación del nuevo modelo de justicia laboral, se advierten situaciones derivadas de la falta de previsión de los conflictos de seguridad social en el nuevo procedimiento de conciliación prejudicial obligatoria, que consideramos merecen un particular análisis en cuanto a su tratamiento.

II. El derecho humano a la seguridad social

Los derechos humanos surgen a partir de la necesidad de establecer condiciones elementales que aseguren la existencia y favorezcan el desarrollo de la persona, se sustentan en la *dignidad humana* y constituyen, también, límites contra el uso arbitrario o irracional del poder.

Los derechos humanos se integran por aquellas normas que consagran libertades y prerrogativas básicas que deben asegurar la protección de la dignidad de las personas, abarcando aspectos fundamentales como la vida, la integridad física y la libertad personal, por mencionar algunos. Los derechos humanos pueden ejercerse desde las dimensiones, individual y social o colectiva, dentro de esta última encontramos a los derechos humanos al trabajo, a la seguridad social, a la protección de la salud, a la educación y a la cultura, por citar algunos.

Los derechos humanos se caracterizan por ser *universales*, es decir, que todos los seres humanos son titulares de estos derechos, sin limitaciones en razón de su país, región o régimen político; *inalienables*, lo que significa que no es posible transferirlos; *indivisibles*, *interdependientes* e *interrelacionados*, estas cualidades se traducen en que los derechos humanos están vinculados entre sí, de tal modo que la satisfacción o la afectación a alguno de ellos, necesariamente impacta a otros derechos;³ además estos derechos poseen un *carácter progresivo*, es decir, de que una vez alcanzado un determinado nivel o estándar, la protección que brinda este derecho debe ampliarse y evitar regresiones o retrocesos; y en su ejercicio, alcances y dimensiones, los derechos humanos son *transversales* o admiten

² Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

³ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración y programa de acción de Viena. 20 años trabajando por tus derechos*. Viena, ONU, Oficina del Alto Comisionado, 2013, p. 19, disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf

una visión transversal, pues cada bien jurídico que protegen abarca e impacta múltiples instrumentos, ámbitos y problemáticas.⁴

Cada derecho humano incluye la obligación estatal de darle promoción, respeto, protección y garantía. Estos derechos se consagran en diversos instrumentos jurídicos tanto nacionales como de fuente internacional, como son: las Constituciones, los tratados internacionales, las leyes y otras disposiciones de nuestro sistema jurídico.⁵ La protección y garantía de los derechos humanos se lleva a cabo a través de mecanismos jurisdiccionales y mecanismos no jurisdiccionales, los cuales funcionan a nivel nacional e internacional, y en su labor emiten resoluciones que van delineando estos derechos en favor de su observancia.

Entre los derechos humanos económicos, sociales, culturales y ambientales, se encuentra el derecho a la seguridad social, el cual abarca una serie de prestaciones, económicas y sociales, como son: la protección de la salud, el empleo y la vivienda, por mencionar algunas de ellas, esas prestaciones deben ser garantizadas por el Estado a todos los miembros de la sociedad, a través de instituciones de seguridad social, programas y políticas públicas.

En su concepto clásico, la seguridad social se vincula principalmente al derecho social, el cual comprende *“el conjunto de normas jurídicas tutelares de la sociedad productiva y de sus grupos débiles obreros, campesinos, indígenas, entre otros, consignados en las constituciones modernas y en los códigos orgánicos o reglamentarios.”*⁶ Particularmente, se liga al derecho del trabajo, y en ese contexto, la seguridad social puede entenderse como la serie de medidas que establece el Estado para garantizar a cada persona su derecho a un ingreso digno y apropiada protección para salud, a la seguridad social deben contribuir, patrones, obreros y el Estado.⁷

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el derecho humano a la seguridad social comprende *“la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”*.⁸

El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales⁹ en su Observación General No. 19. *El derecho a la seguridad social (artículo 9)*, comparte el núcleo esencial precisado por la OIT, y señala que este derecho humano *“incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo*

⁴ Belmont Lugo, José Luis y María de Lourdes Parra García, *Derecho humano a la seguridad social*, México, CNDH, 2017, 1ª ed., pp. 5-7.

⁵ En el caso de nuestro país, se cuenta con un sistema federal, por lo que cada entidad federativa cuenta con una *Ley Fundamental*, a la vez que existe una *Constitución* por la cual se establece y determina la organización del Estado Mexicano.

⁶ Trueba Urbina, Jorge, *Derecho de la Seguridad Social*. México, Herreros, 1954, p. 83-84.

⁷ Ruíz Moreno, Ángel Guillermo, *Nuevo derecho de la seguridad social*, 14 ed. México, Porrúa, 2015, pp. 36-39.

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Hechos Concretos sobre la Seguridad Social*. Suiza, Ginebra, OIT, 2003, p. 1, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

⁹ El Comité se estableció el 28 de mayo de 1985, en virtud de la resolución 1985/17 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), a fin de supervisar la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y se integra con 18 expertos.

debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo."¹⁰

A causa de su gran impacto en la sociedad, la seguridad social desempeña un papel fundamental para reducir la pobreza, prevenir la exclusión y promover la inclusión social, por lo que se le atribuye un carácter redistributivo.¹¹

III. La seguridad social en México. (Marco jurídico)

En nuestro país, la seguridad social fue establecida en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política de 1917. Ese texto consideró de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, y se encargaba a los gobiernos Federal y de los Estados, fomentar la organización de instituciones de esta índole.¹²

El 6 de septiembre de 1929, se publicó una reforma constitucional a esa fracción del artículo 123, a través de la cual se preveía la expedición de la ley del seguro social; en ese nuevo ordenamiento quedarían comprendidos los seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, así como otros análogos.

Otro antecedente importante fue el proyecto de Ley del Seguro Social de 1921 del Presidente Álvaro Obregón, quien propuso que las aportaciones de seguridad social debían ser pagadas por trabajadores y patrones.¹³

En una iniciativa de 1938, el Presidente Lázaro Cárdenas adoptó el principio de contribución obligatoria, dividiendo ésta entre trabajadores, patrón y Gobierno Federal. El proyecto se consolidaría bajo la dirección del Presidente Manuel Ávila Camacho.

A través de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de diciembre de 1960, se reordenó el artículo 123, creando sus dos apartados: A y B.¹⁴ El apartado A regula cuestiones de todas y todos los trabajadores, y consagra la seguridad social en su fracción XXIX, donde se mencionan los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes; posteriores adiciones plasmaron los servicios de guardería, y la mención a cualquier otro servicio encaminado a la protección y bienestar de trabajadores, campesinos, no asalariados y sus familiares, así como de otros sectores sociales.

El apartado B está referido a las y los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal (hoy Ciudad de México); y en sus fracciones XI y XIV se establecen las bases mínimas de la seguridad social, ampliando dicha protección esta última fracción, a los trabajadores que la ley señale de confianza. Dichas bases abarcan sectores de protección

¹⁰ Organización de las Naciones Unidas, *Observación General No. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9)*. Ginebra, Suiza, ONU, Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 39 periodo de sesiones, 2007, p. 2, disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f19&Lang=en

¹¹ *Ídem*.

¹² *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 5 de febrero de 1917. Versión digitalizada disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf

¹³ González Díaz Lombardo, Francisco, *Cursillo de seguridad social mexicana*. México, Universidad de Nuevo León, 1959, p. 63.

¹⁴ *Decreto que reforma y adiciona el art. 123 de la Constitución General de la República*, publicado en el DOF el 5 de diciembre de 1960, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_055_05dic60_ima.pdf (fecha de consulta: 31 de diciembre de 2021).

frente a accidentes y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales, jubilación, invalidez, vejez y muerte; protección a las mujeres durante su embarazo y posparto, asistencia médica, medicinas y habitación de las y los trabajadores.

Los principales ordenamientos que regulan la seguridad social son: la *Ley del Seguro Social* publicada en el DOF el 21 de diciembre de 1995;¹⁵ y la *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado* publicada el 31 de marzo de 2007.¹⁶ Cada ordenamiento desarrolla los ámbitos que abarca la seguridad social y establece las atribuciones de los organismos que deben brindar esos servicios a nivel federal: el IMSS y el ISSSTE. A excepción de la Ciudad de México, donde el ISSSTE realiza esa labor, existen instituciones u organismos de seguridad social destinados a atender a los trabajadores al servicio de cada uno de los Estados de la Federación.

La finalidad de la seguridad social se establece en la Ley del Seguro Social, de acuerdo con su artículo 2º, y consiste en *garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, y el otorgamiento de una pensión que será garantizada por el Estado, previo cumplimiento de los requisitos legales.*¹⁷

Los sectores de la seguridad social han sido abordados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al señalar que este importante servicio se debe organizar conforme a bases mínimas donde se ubiquen las relativas a accidentes, enfermedades profesionales y no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte; así como el derecho a asistencia médica y medicinas de los familiares de los trabajadores.¹⁸

Además de la creación del IMSS, el ISSSTE y los organismos garantes de la seguridad social de las entidades federativas,¹⁹ la realización progresiva de este derecho humano requiere de legislación, instituciones, estrategias y planes que favorezcan cada vez más su ejercicio, en condiciones de igualdad y accesibilidad, principalmente en beneficio de personas y grupos vulnerables o desfavorecidos.²⁰

En ese sentido, a fin de procurar el acceso a servicios médicos a personas no derechohabientes del IMSS o ISSSTE, a nivel federal se ha creado el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), cuyo principal objetivo es proteger a toda la población que no cuente

¹⁵ Entre los antecedentes de la ley actual se encuentran las Leyes del Seguro Social de 1943 y 1973. Se han establecido otras instituciones en beneficio de sectores particulares, es el caso del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas que atiende exclusivamente a ese sector.

¹⁶ La Ley del ISSSTE tiene sus antecedentes en las leyes de 1959 y 1984.

¹⁷ Existe una figura llamada *pensión garantizada* definida por el art. 170 de la Ley del Seguro Social que establece el derecho del trabajador, para que, al momento de obtener su pensión, y una vez cubiertos los requisitos que establece ese ordenamiento en sus artículos 154 y 162, el monto que reciba mensualmente sea el equivalente a un salario mínimo general vigente en la Ciudad de México.

¹⁸ Tribunales Colegiados de Circuito, *Tesis Aislada III. 1º. T. 21 L (10º.), Trabajadores al servicio del Estado de Jalisco por tiempo y obra determinada. El artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones de la Entidad, al excluirlos de los beneficios de la seguridad social, viola los numerales 1º y 123 apartado b, fracción XI, de la Constitución Federal.* México, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 24, Tomo IV, noviembre de 2015, p. 3661.

¹⁹ El IMSS y el ISSSTE tienen la naturaleza jurídica de ser un organismo descentralizado de la administración pública paraestatal, a partir de lo cual y junto con la importante labor que desempeñan la seguridad social se considera un servicio público, la Ley del Seguro Social lo reconoce: "Artículo 4. El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos."

²⁰ Puede mencionarse que la protección de ciertos aspectos que abarca la seguridad social puede encontrarse delineada también en contratos colectivos. Por otro lado, sobre los derechos de las personas adultas mayores, un acercamiento a esta materia puede encontrarse en Martínez Aparicio, Erika, *Proteccionismo, derechos humanos y seguridad social de los adultos mayores. Hacia una mejor calidad de vida.* México, CNDH, 2016, en particular, pp. 12-16.

con un seguro social de gastos médicos, para que los integrantes de las familias afiliadas tengan acceso a los servicios de salud, médicos, hospitalarios, farmacéuticos y quirúrgicos.

El 10 de junio de 2011 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, una importante reforma que estableció en el art. 1º constitucional, la obligación de todas las autoridades (tanto federales, como de las entidades federativas y municipales) para que salvaguarden los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, es decir, que formen parte del derecho positivo y vigente, favoreciendo la interpretación más amplia y protectora a las personas. En el párrafo tercero constitucional se ordena:

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”²¹

La protección del derecho humano a la seguridad social se ha visto fortalecida gracias a esa trascendental reforma, ya que entre sus destinatarios se encuentran las autoridades encargadas de los servicios de seguridad social en nuestro país.

IV. Conflictos de seguridad social

Las principales problemáticas en torno al efectivo goce del derecho humano a la seguridad social se relacionan, tanto con la cobertura de los esquemas de seguridad social como con el funcionamiento de las instituciones del Estado competentes para su provisión. Por un lado, no pasa inadvertido que únicamente el 33.8% de las personas en edad de trabajar se encuentran afiliadas a un esquema de seguridad social, de las cuales sólo el 71.2% contribuye a un sistema de pensiones.²²

Por otra parte, esta situación se agudiza ante la falta de perspectiva de derechos humanos en el actuar de las autoridades; se advierte que para reconocer los derechos de pensión, licencias médicas, devoluciones de fondos de ahorros, atención médica a pensionados y beneficiarios, entre otros, las instituciones obligadas aplican criterios legalistas, frecuentemente restrictivos, con lo que omiten brindar cumplimiento a la obligación señalada en el artículo 1, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que las normas relativas a los derechos humanos se deben interpretar de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Asimismo, preocupa la falta de sensibilidad por parte de las instituciones de seguridad social a las necesidades particulares de las personas que pertenecen a los grupos de atención prioritaria, como lo son: adultos mayores y personas con discapacidad. Es común observar el arraigo de prácticas que obstaculizan la obtención de prestaciones de seguridad social; entre ellas, la exigencia de trámites tardados y complejos, que dilatan

²¹ En su artículo 1º, párrafo primero, la Constitución ordena que los derechos no podrán restringirse ni suspenderse salvo los casos y en las condiciones que establece.

²² Universidad Nacional Autónoma de México - Coordinación de Humanidades-Programa Universitario de Derechos Humanos (PUDH-UNAM) y Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), “BASES TÉCNICO-METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL” México, 2015, pp. 33-35.

innecesariamente el pleno goce y disfrute del derecho humano a la seguridad social; incluso, obligando a la persona titular a iniciar un juicio para obtenerlo.

También se ha advertido la falta de adecuación de la normatividad nacional sobre seguridad social, a las condiciones actuales de la sociedad, por ejemplo, se siguen reflejando en las normas estereotipos tradicionales, y no se toman en cuenta las actuales estructuras familiares, lo que ha ocasionado que la interpretación literal de esas disposiciones genere situaciones de desigualdad y discriminación. En materia de seguridad social cobra especial énfasis la ausencia de los principios de igualdad y no discriminación, inherentes a la observancia de los DESCAs (Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales).

Lo antes expuesto, tiene serias consecuencias en las personas titulares de los derechos y frecuentemente causan repercusiones de salud y en lo económico, pues corresponden en muchos casos a sectores en situación de vulnerabilidad, donde se encuentran: adultos mayores, población indígena, personas con discapacidad, niños, niñas y adolescentes.

No puede dejar de mencionarse el caso de las personas jornaleras agrícolas, pues los patrones al incumplir con frecuencia con sus obligaciones de registro y afiliación ante el IMSS, impiden el acceso a servicios básicos de salud y otras prestaciones elementales para el bienestar. Otro factor que agrava la situación de esta población se debe a la insuficiente supervisión de las autoridades laborales y de seguridad social en el cumplimiento de la normatividad, además de la falta de información, pues en ocasiones este sector laboral no habla el idioma español.

Existe la necesidad de que nuestro país ratifique diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de los ámbitos laboral y de seguridad social, pues ello fortalecería la protección de los DESCAs, tanto en el ámbito interno como de manera complementaria y subsidiaria a las instancias nacionales: es el caso del *Protocolo Facultativo del Pacto DESC*, así como diversos tratados del ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, por ejemplo, el *Convenio 183 sobre la protección de la maternidad*; si bien, no deja de reconocerse las recientes ratificaciones del *Convenio 98. Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, ratificado el 23 de noviembre de 2018, así como del *Convenio 189. Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, ratificado el 3 de julio de 2020.

V. El derecho a la seguridad social en el nuevo modelo de justicia laboral

El recientemente reformado texto del numeral 123, apartado A, fracción XX de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que, en tratándose de conflictos de naturaleza laboral los patrones y trabajadores deben agotar una instancia conciliatoria previo a poder acudir a dirimir sus diferencias ante un Tribunal Laboral, previsión introducida literalmente con los fines de facilitar un medio de justicia alternativa con procedimientos sencillos, y que bajo esa óptica se percibió que existen procedimientos de naturaleza laboral no susceptibles de ser conciliados, pues hay derechos de naturaleza irrenunciable que derivan de disposiciones de orden público e interés social; razón por la cual no pueden ser sujetos de negociación, pues se ponen en riesgo derechos humanos de rango fundamental y, por ello, tienen un régimen de tutela especial.

En ese sentido, dentro de la Ley Federal del Trabajo, se prevén 2 regímenes de excepción a la conciliación prejudicial obligatoria: 1) la hipótesis que refiere el artículo 684-A, consistente en que las *disposiciones de ese Título rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en esa Ley*; y el segundo régimen de excepción a la conciliación prejudicial obligatoria, lo constituyen los **supuestos previstos en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo**.

Por lo que hace a los conflictos que tienen una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo, el artículo 892, establece casos particulares y asuntos genéricos en los que se debe aplicar el *procedimiento especial*, el cual implica, según la exposición de motivos del *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012*, establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro. Con esta medida, se pretendió que este tipo de asuntos se resolvieran con mayor celeridad, para lo cual, se establecieron reglas de competencia de las (entonces vigentes) Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje; requisitos que deben contener las demandas de este tipo de conflictos; elementos que deben contener los dictámenes médicos en los casos de riesgos de trabajo y reglas para el desahogo de esta prueba; y se dispuso que los peritos médicos se encontraran registrados ante la entonces Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En particular, dicho artículo contempla casos específicos de tramitación especial, como son: la jornada considerada como inhumana; el contrato de trabajadores para prestar servicios fuera de México; reclamos por el cobro de habitaciones; conflictos de capacitación o adiestramiento; determinación de la antigüedad; pago de prima de antigüedad; accidentes a bordo de buques; terminación de la relación laboral de trabajadores de buques por apresamiento; pago de labores de salvamento; pagos por cambio de residencia y repatriación de trabajadores de aeronaves; cálculo de indemnización por riesgo de trabajo; indemnización por riesgo de trabajo en caso de muerte o desaparición; e impugnación de la designación de médicos de trabajo.

A su vez, considera asuntos genéricos a los que se debe aplicar el procedimiento especial, como son: conflictos sobre prestaciones cuyo monto no sea mayor a tres meses de salario; designación de beneficiarios de trabajador fallecido o desaparecido; y conflictos en materia de seguridad social.

Así, tenemos que el título relativo al procedimiento de conciliación prejudicial obligatoria es únicamente aplicable a los conflictos ante Tribunales laborales que no tengan una tramitación especial dispuesta en la Ley Federal del Trabajo, de modo que, tratándose de conflictos individuales de seguridad social (artículos 899-A al 899-G de la LFT) resulta evidente que corresponden a un procedimiento especial, por lo que no les es exigible el agotamiento de la conciliación prejudicial obligatoria.

Lo anterior, debido a que los procedimientos especiales dan preferencia a la agilidad y rapidez del proceso en aras de superar la lentitud de los trámites ordinarios, cuando la naturaleza de las diferencias obrero-patronales no requiera de un análisis profundo ni de la existencia de un periodo probatorio que en ocasiones es innecesario. En suma, los procedimientos especiales son sumarios y tienen por objeto resolver conflictos que requieran una mayor celeridad.

Sobre los asuntos de seguridad social, la Ley Federal del Trabajo los define de la siguiente manera:

Artículo 899-A: *Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.*

La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá al Tribunal del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.

En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia al Tribunal federal de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

Por otra parte, el segundo régimen de excepción a la conciliación prejudicial obligatoria, lo constituyen los supuestos previstos en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

- 1) Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.
- 2) Designación de beneficiarios por muerte.
- 3) Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo.
- 3) La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:
 - a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
 - b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y
 - c) Trabajo infantil.
- 4) La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y
- 5) La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

En la aplicación del nuevo modelo de justicia laboral, los operadores jurídicos se enfrentan a una serie de situaciones no previstas en cuanto a la resolución de conflictos de seguridad social, que, de no interpretarse adecuadamente, se pueden traducir en afectaciones a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, a la seguridad social y al acceso a la justicia, en perjuicio de los derechohabientes de los seguros sociales.

Lo anterior, con base en algunas situaciones de facto que se presentan, principalmente, ocasionadas por la falta de previsión de los asuntos de seguridad social en el nuevo modelo de justicia laboral.

En primer término, encontramos que el diseño del procedimiento de conciliación no previó los conflictos de seguridad social, se afirma ello en razón de que toda la herramienta tecnológica para desahogar audiencias de conciliación se basa en que existen dos partes: el patrón y el trabajador, pero no contempla que en los conflictos de seguridad social, las partes son: ente asegurador y derechohabiente, lo cual no tendría mayor consecuencia, puesto que al final son dos partes en el procedimiento, sin embargo, sí tiene importantes implicaciones que trataremos de describir a continuación.

Por lo que hace a las multas que se prevé aplicar en caso de incomparecencia de los citados a las audiencias de conciliación, sólo se establece que serán sujetos de ellas los patrones, no se menciona en modo alguno a los Institutos de Seguridad Social, o a las AFORES que también son citados en asuntos de seguridad social:

Artículo 684-E, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo. El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:

(...)

*IV. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente **al patrón** cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio; (...)*

Aunado a ello, una de las situaciones que con mayor urgencia requiere un análisis acorde con los principios que rigen el nuevo modelo de justicia laboral, es la relativa a los asuntos que constituyen excepciones a la conciliación prejudicial obligatoria, es decir, los casos en los que no será necesario acudir a los Centros de Conciliación en forma previa a demandar ante los Tribunales Laborales.

Partimos de que la conciliación es una etapa previa a acudir a los Tribunales Laborales, es obligatoria puesto que para presentar demanda ante el Poder Judicial de la Federación o de las Entidades Federativas, se requiere exhibir la constancia de haber agotado la etapa conciliatoria ante alguno de los Centros de Conciliación, ya sea Federal o de las Entidades Federativas; no obstante, dicha obligatoriedad tiene sus excepciones, es decir, casos en los que no se requiere presentar esa constancia de no conciliación como presupuesto procesal de admisibilidad de la demanda laboral.

Como se mencionó anteriormente, es la Ley Federal del Trabajo la que dispuso cuáles son los casos de excepción (Artículo 684-A y 685 Ter), desafortunadamente, en la práctica los Tribunales Laborales no están considerando lo dispuesto en el 684-A y sólo atienden a los supuestos del 685 Ter, en qué consiste la diferencia, pues en que en el primero de ellos se contempla a todos los conflictos laborales que tienen una tramitación especial, procesalmente hablando, como exceptuados de agotar la etapa de conciliación prejudicial, dentro de los cuales se ubican los asuntos de seguridad social. En el segundo artículo se mencionan expresamente casos en los que no es exigible la constancia de no conciliación como requisito adjunto a la demanda laboral, mismos que ya se mencionaron previamente.

Dicha situación ocasiona demora y obstáculos en el acceso a la justicia para los derechohabientes que pretenden acudir a los Tribunales Laborales para dirimir conflictos con el IMSS o con las AFORES, principalmente por asuntos de pensiones o relacionados con la devolución de aportaciones del Fondo de Ahorro para el Retiro, en forma directa sin agotar la conciliación prejudicial, en estos casos, los Tribunales Federales Laborales del Poder Judicial de la Federación han determinado desechar, o en su caso, no admitir la demanda, por no contar con el requisito relativo a la constancia de no conciliación, bajo el argumento de que dichos asuntos no están exceptuados de agotar dicha etapa previa al proceso laboral jurisdiccional.

El sustento jurídico de esas resoluciones jurisdiccionales contrarias al derecho humano de acceso a la justicia, en perjuicio de personas en situación de vulnerabilidad, como son adultos mayores que reclaman su derecho a gozar de los fondos de ahorro para su retiro administrados por las AFORES, o de las pensiones que les corresponden en virtud de las aportaciones realizadas durante toda su vida laboral, al seguro de cesantía y vejez administrado por el IMSS, se basa en una interpretación literal, aislada y restrictiva del artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien, la fracción III del artículo 685 Ter, al enlistar los asuntos de seguridad social a los que no se les exigirá agotar la etapa conciliatoria prejudicial, omite mencionar a los casos del seguro de cesantía y vejez, sin que encontremos alguna exposición de motivos que refiera dicha exclusión, ni en la reforma constitucional del artículo 123, ni en la reforma legal de la Ley Federal del Trabajo, de modo que expresamente señala los otros seguros como riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo, pero deja fuera asuntos de gran trascendencia y relevancia como son los relacionados con las pensiones de cesantía y vejez, así como sus correlacionados conflictos por negativa de las AFORES a devolver las aportaciones de los fondos de ahorro para el retiro, lo cierto es que dichos asuntos se excluyen del procedimiento de conciliación, con fundamento en los artículos 684-A y 892 de la referida norma laboral.

Esta lectura restrictiva de los derechos humanos por parte de los Tribunales Laborales Federales ocasiona que, previo a la demanda laboral los derechohabientes del IMSS, o usuarios de las AFORES, deben acudir a agotar la etapa de conciliación prejudicial, con muy pocas posibilidades de ver materializado su derecho a la seguridad social, puesto que

tanto el Instituto como las Administradoras de Fondos no reconocen como una instancia viable la conciliación en ese tipo de casos.

Más aún, en el hipotético caso de que dichas Instituciones, mostraran disposición para conciliar ante el Centro Federal de conciliación y Registro Laboral, debemos considerar que la naturaleza de la figura de la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, se basa en que las partes lleguen a un acuerdo haciendo mutuas concesiones, lo que en estos casos no sería procedente, al tratarse de recursos que le corresponden al trabajador retirado, como fruto de sus ahorros y aportaciones, respecto de lo cual las leyes claramente señalan que, al retirarse de la vida laboral, la persona tiene derecho a que se le devuelvan en una sola exhibición o mediante una pensión mensual, de modo que no habría lugar a negociar o conciliar sobre esos recursos, porque implicaría renuncia de su derecho al mínimo vital en la etapa de retiro, situación contraria a los principios que rigen el procedimiento de conciliación prejudicial instaurado por la reforma laboral de 2017 (constitucional) y 2019 (legal).

De este modo se establece una carga indebida a las personas en situación de vulnerabilidad (adultos mayores) que pretenden hacer valer sus derechos ante los Tribunales, en conflictos de seguridad social, particularmente, reclamos sobre pensiones, que en su mayoría atienden a omisiones administrativas o falta de algún requisito formal que no implican conflictos de fondo, al exigirles agotar etapas innecesarias e improcedentes, dando un trato análogo a cuestiones de naturaleza diversa, como lo son las controversias laborales frente a las de seguridad social, respecto de las cuales el legislador dispuso un mecanismo pronto y expedito, al señalar el procedimiento especial de tramitación breve y concentrada previsto en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

Con base en estas breves consideraciones, estimamos que la conciliación prejudicial obligatoria resulta ser un mecanismo eficaz para la resolución de conflictos laborales, no obstante, su naturaleza no es aplicable a los conflictos de seguridad social, por ello se debe observar que dichos asuntos están exceptuados de agotar la etapa conciliatoria, de conformidad con lo señalado en el artículo 684-A, a pesar de la desafortunada redacción del artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, que ha ocasionado lecturas restrictivas alejadas de la interpretación conforme con los derechos humanos, a que están obligadas todas las autoridades (jurisdiccionales y/o administrativas), en virtud del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

VI. Conclusiones

- 1) El derecho humano a la seguridad social debe reconocerse como un derecho autónomo, no es un accesorio del derecho al trabajo, ni es una ayuda o caridad por parte del Estado. Como lo ha definido la OIT, es una forma de garantizar que, en situaciones de pérdida del ingreso, las personas no vean afectadas sus condiciones de vida, o de ser el caso, dichas afectaciones no les impacten en mayor medida.
- 2) En nuestro país históricamente se ha concebido a la seguridad social como una prestación derivada de las relaciones laborales, razón por la cual se determinó que los conflictos entre IMSS (como principal ente asegurador) y sus derechohabientes serían dirimidos ante las Juntas Federales de Conciliación y

Arbitraje y ahora ante los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación, sin embargo, la seguridad social, como rama del derecho independiente que es, requiere de Tribunales especializados que resuelvan ese tipo de conflictos.

- 3) El procedimiento de conciliación prejudicial obligatoria resulta ser un mecanismo eficaz para la resolución de conflictos laborales, sin necesidad de llegar a los Tribunales, pero los principios que rigen ese medio alternativo de resolución de conflictos, no pueden ser aplicados en materia de seguridad social, por lo que se estipuló en la Ley Federal del Trabajo, que esos asuntos estarían exentos de agotar la etapa conciliatoria; sin embargo, existe una inconsistencia entre los artículos 684-A y 685 Ter de la referida Ley, que ha ocasionado restricciones a los derechos humanos de acceso a la justicia y a la seguridad social. Por ello, en tanto no sea corregida esa desafortunada redacción, los operadores jurídicos deben hacer uso de la interpretación conforme a que están obligados en virtud del artículo 1º constitucional.

VII. Referencias bibliográficas.

Belmont Lugo, José Luis y María de Lourdes Parra García, *Derecho humano a la seguridad social*, México, CNDH, 2017, 1ª ed., pp. 5-7.

González Díaz Lombardo, Francisco, *Cursillo de seguridad social mexicana*. México, Universidad de Nuevo León, 1959.

Organización Internacional del Trabajo, *Hechos Concretos sobre la Seguridad Social*. Suiza, Ginebra, OIT, 2003.

Organización de las Naciones Unidas, *Observación General No. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9)*. Ginebra, Suiza, ONU, Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 39 periodo de sesiones, 2007.

Organización de las Naciones Unidas, *Declaración y programa de acción de Viena. 20 años trabajando por tus derechos*. Viena, ONU, Oficina del Alto Comisionado, 2013.

Ruíz Moreno, Ángel Guillermo, *Nuevo derecho de la seguridad social*, 14 ed. México, Porrúa, 2015.

Trueba Urbina, Jorge, *Derecho de la Seguridad Social*. México, Herreros, 1954.

Universidad Nacional Autónoma de México - Coordinación de Humanidades-Programa Universitario de Derechos Humanos (PUDH-UNAM) y Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), *"Bases técnico-metodológicas para el informe de México al Protocolo de San Salvador. Derecho a la seguridad social"* México, 2015.