



**UNIVERSIDAD MICHOACANA
DE
SAN NICOLÁS DE HIDALGO**



**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**

**“ALTERNATIVAS TECNOLÓGICAS DE ACCESO AL PROCEDIMIENTO DE
CONCILIACIÓN PREJUDICIAL VÍA REMOTA EN MATERIA LABORAL EN EL
ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO”**

TESIS

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN DERECHO
CON OPCIÓN EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL**

Presenta:

LIC. NATALIA ITZEL ESTRADA GUZMÁN

Dirección de Tesis:

Dr. Sergio Carmelo Domínguez Mota

Morelia, Michoacán, diciembre del año 2025.

*Para quienes me enseñaron a ser fuerte,
y para quien me acompaña a ser feliz.*

Agradecimientos

El camino al conocimiento no se mide necesariamente con la cantidad de horas que son designadas para ello, también es marcado por la resistencia que una persona impregne al cansancio que produce el esfuerzo asentado en un trabajo, las dudas que se deben resolver y la determinación de continuar aun cuando el mundo pareciera no tener tiempo para los sueños de todos.

Es en este camino, donde además de aprender que agradecer también es reconocer las manos que nos sostienen cuando creemos estar solos.

Es por ello que agradezco a la vida la oportunidad de ayudarme para conocer mis límites y descubrir que aun conociéndolos puedo ir a través de ellos para superarlos. Me encuentro agradecida con la mente curiosa que busca respuestas donde pareciera que no las hay y al cuerpo por soportar esas noches largas dedicadas a un ideal. Le agradezco a mi voz interna que no dejó de recordarme que todo este esfuerzo tenía un sentido.

Soy afortunada de poder decir que me encuentro agradecida del amor que se me fue brindado de diferentes formas: para aquel que se desvela a mi lado entre libros y sonidos de teclado compartidos, para aquellos que me vieron crecer con orgullo y ternura. Formas de amor que son reflejo de lo que sostiene al ser humano: el deseo inexplicable de ver brillar a quien amas haciendo lo que se ha sembrado con amor.

Finalmente, agradezco al tiempo que con diferentes formas y personas me enseñó que las metas se logran a base de constancia y trabajo. Este trabajo no solamente es el resultado de un esfuerzo académico, sino el reflejo de una travesía originada por la curiosidad, el eco de las voces de los maestros que transmitieron su

conocimiento en mí y sembraron la duda, y la muestra a mi persona de que puedo lograr todo lo que me proponga.

ÍNDICE

| | |
|--------------------------|-------------|
| Resumen..... | VI |
| Abstract..... | VII |
| Introducción..... | VIII |

Capítulo 1

Derecho laboral en México, antecedentes históricos y marco conceptual. La conciliación como el nuevo paradigma

| | |
|--|----|
| 1.1 Antecedentes jurídicos e históricos del derecho laboral en México | 2 |
| 1.2 Derecho del trabajo. Marco conceptual | 18 |
| 1.2.1 Clasificación de conceptos de derecho del trabajo | 24 |
| 1.3 Los mecanismos alternos de solución de conflictos en la nueva justicia laboral | 32 |
| 1.3.1 Clasificación de los MASC's | 35 |
| 1.4 Conciliación prejudicial laboral vía remota | 43 |

Capítulo 2

La conciliación laboral virtual en el Estado de Michoacán de Ocampo

| | |
|--|----|
| 2.1 Procedimiento de conciliación vía remota. Generalidades | 50 |
| 2.2 Procedimiento de conciliación prejudicial vía remota. Marco jurídico federal... | 59 |
| 2.3 Procedimiento de conciliación laboral virtual en el Estado Michoacán de Ocampo. Marco jurídico | 73 |

Capítulo 3
La conciliación laboral en España y Chile

| | |
|--|----|
| 3.1 Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación de Madrid, España | 82 |
| 3.1.1 Procedimiento ante el SMAC..... | 84 |
| 3.2 Procedimiento de conciliación laboral ante la Dirección del Trabajo de Chile | 99 |

Capítulo 4
Firma electrónica para la conciliación laboral

| | |
|---|------------|
| 4.1 Firma electrónica en México. Marco conceptual..... | 108 |
| 4.2 Conciliación laboral virtual en el Estado de Michoacán de Ocampo..... | 120 |
| 4.3. Propuesta de firma e. concilia..... | 122 |
| Conclusiones | 132 |
| Fuentes de información | 138 |
| Glosario | 157 |

Resumen

El presente trabajo de investigación analiza la evolución del derecho laboral en México y la incorporación de los mecanismos alternos de solución de controversias a partir de la apertura de los Centros de Conciliación Laboral como instituciones especializadas. Los Centros son el elemento innovador del Nuevo Sistema de Justicia Laboral. En el presente trabajo se analiza principalmente el desarrollo práctico de la conciliación laboral vía remota en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, estudiando el marco jurídico y los desafíos a los cuales se enfrenta a partir de su implementación, enfocándose principalmente en la digitalización y modernización de procesos para un mejor servicio.

Se realiza, además, un estudio comparado con España y Chile. Identificándose las buenas prácticas en sus sistemas de conciliación en línea y el uso de medios electrónicos. Destacando de ellos puntos que podrían ayudar a eficientar el procedimiento en México. Como resultado de la investigación, se plantean dos propuestas para resolver el problema sustancial de la comparecencia y suscripción de documentos obtenidos de la conciliación vía remota. Dichas propuestas son desarrolladas y van enfocadas a fortalecer los acuerdos que resulten de los procedimientos de conciliación laboral virtual.

La investigación demuestra que la digitalización del procedimiento de conciliación no solamente puede llegar a reducir aún más la carga laboral en los tribunales, sino que es un avance hacia una justicia más accesible y cercana a la sociedad, por lo cual, es necesario que cada vez se implementen más herramientas tecnológicas, que brinden mayor seguridad y confiabilidad a la conciliación.

Palabras clave: derecho laboral, conciliación laboral, medios electrónicos, firma electrónica, mecanismos alternos de solución de controversias y acceso a la justicia.

Abstract

This research paper analyzes the evolution of labor law in Mexico and the incorporation of alternative dispute resolution mechanisms following the opening of Labor Conciliation Centers as specialized institutions. The Centers are an innovative element of the New Labor Justice System. This paper primarily analyzes the practical development of remote labor conciliation at the Labor Conciliation Center of the State of Michoacán de Ocampo, studying the legal framework and the challenges it faces since its implementation, focusing primarily on the digitalization and modernization of processes for improved service.

A comparative study is also conducted with Spain and Chile, identifying best practices in their online conciliation systems and the use of electronic media. Highlighting these points that could help streamline the procedure in Mexico. As a result of this research, two proposals are put forward to resolve the substantive problem of appearing and signing documents obtained from remote conciliation. These proposals are developed and focused on strengthening the agreements resulting from virtual labor conciliation procedures.

Research shows that the digitalization of the conciliation process can not only further reduce the workload in the courts, but also represents a step toward making justice more accessible and closer to society. Therefore, it is necessary to increasingly implement technological tools, providing security and reliability to conciliation.

Keywords: labor law, labor conciliation, electronic media, electronic signature, alternative dispute resolution mechanisms, and access to justice.

Introducción

La crítica al funcionamiento del sistema de justicia laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue uno de los principales motivos por los cuales se impulsó la reforma laboral para la creación del nuevo Sistema de Justicia Laboral. Las principales críticas se centraron en la corrupción, falta de imparcialidad derivada a su modelo tripartito de representación (gobierno, trabajadores y patrones) y su estructura que se caracterizaba por una lentitud en resolución de conflictos, exceso de formalismos y una débil función conciliatoria.

Dicha etapa conciliatoria se caracterizó por ser superficial teniendo como resultado que la etapa de juicio fuera eminente, saturando con ello a las propias Juntas.

Con la nueva reforma se busca que separando la tarea conciliatoria y concediéndole dicha función a los Centros de Conciliación Laboral y la impartición de la etapa de justicia le corresponderá a los Tribunales Laborales. Además de señalar como obligatorio el agotar una etapa prejudicial para intentar resolver el conflicto mediante la conciliación.

Abonando además que mediante la modernización y profesionalización se permita a través del uso de nuevas herramientas electrónicas, acercar la justicia laboral a muchas más personas. Aunado a que el servicio ante los Centros de Conciliación se procure sea rápido, confiable, ágil, imparcial y gratuito.

En este sentido algunas entidades, como es el caso de Michoacán, aún no se cuenta con la infraestructura necesaria para cumplir con dichos objetivos.

Un ejemplo de ello es la imposibilidad de llevar a cabo el desahogo de audiencias de conciliación vía remota, la cual me llevó a plantear la siguiente hipótesis: “El crear una plataforma tecnológica diversa para acceder al procedimiento de conciliación prejudicial laboral vía remota en el Estado de Michoacán de Ocampo permitirá el acceso al debido proceso y garantizará el

derecho humano de acceso a la justicia”, la cual se analizará si la misma es comprobable en sentido positivo o negativo a través de los resultados obtenidos de la investigación.

La pregunta de investigación es: ¿Qué beneficios tendría establecer alternativas tecnológicas para acceder al procedimiento de conciliación prejudicial vía remota en materia laboral en el Estado de Michoacán de Ocampo?, la cual surge a partir de analizar la problemática yacente y que para responderla podemos partir del siguiente análisis:

Para poder fortalecer el acceso a la justicia laboral, se debe facilitar la participación de las partes sin importar su ubicación geográfica, atendiendo a reducir el tiempo y costos procesales.

Lo anterior, mediante la implementación de alternativas tecnológicas para el acceso al procedimiento de conciliación prejudicial vía remota en materia laboral en Michoacán. Lo cual también permitiría optimizar los recursos de las instituciones y funcionaria como promoción de una cultura de conciliación ágil, inclusiva y eficiente.

El anterior análisis lleva al objetivo de la presente investigación: Analizar la importancia de establecer alternativas tecnológicas diversas permitirán el acceso al debido proceso de conciliación prejudicial laboral vía remota y con ello garantizar el derecho humano de acceso a la justicia en el Estado de Michoacán de Ocampo. A partir de dicho objetivo, se elaboró un esquema preliminar de cuatro capítulos, los cuales a continuación se explican:

El capítulo primero titulado: “Derecho laboral en México, antecedentes históricos y marco conceptual. La conciliación como el nuevo paradigma”, se abordan los antecedentes del derecho laboral en México, conceptos de lo que se conoce como derecho laboral, así como en materia de mecanismos alternos de solución de conflictos que permiten mayor comprensión del contenido de la investigación.

El capítulo segundo denominado: “La conciliación laboral virtual en el Estado de Michoacán de Ocampo”, en el cual se puede encontrar las generalidades del procedimiento de conciliación vía remota. Encontrando algunos antecedentes

recientes que dieron lugar a su existencia, como lo fue la pandemia de *COVID-19*. Así como el marco jurídico existente que regula actualmente dicho procedimiento.

Por lo que ve al capítulo tercero: “La conciliación laboral en España y Chile”, se aborda el estudio comparado de los sistemas usados en materia de mediación y conciliación en los países de España y Chile. De los cuales se analiza el procedimiento respectivo, enfatizando en las herramientas electrónicas que se posee en dichos países. Ello, con la expectativa de poder ampliar el panorama de investigación.

Finalmente, en el capítulo cuarto, el cual lleva por nombre: “Firma electrónica para la conciliación laboral”, se realiza un análisis del actual funcionamiento de la firma electrónica en México, así como sus alcances y limitaciones. De la misma forma, se estudia como puede existir el emparejamiento de las normativas vigentes para el uso de la firma electrónica con el procedimiento actual ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán. Brindando a través de ello de dos opciones como propuestas para mejorar la atención y servicio del propio Centro. Los métodos usados en la presente investigación son: deductivo y analítico.

El método deductivo consiste en tomar como fundamento algunos principios o conocimientos generales aplicables para inferir conclusiones particulares en el área,¹ teniendo en cuenta lo anterior, se tomará como premisa general: el derecho laboral forma parte de los derechos fundamentales, coadyuvando a enaltecer la dignidad humana, por tal motivo, el gobierno debe involucrarse en la protección de todo lo relacionado con este derecho.

Además, tiene la obligación de garantizar a los gobernados un debido acceso a los mecanismos de defensa, máxime cuando se trata de grupos de población vulnerables.

Por otro lado, el método analítico que “será aquel que descompone un todo en sus partes, el todo puede ser concreto o abstracto. Comienza con la observación y

¹ León Armenta, Luis Ponce, Metodología del derecho, 13a Ed., México, Porrúa, 2011, p. 73.

descripción de un hecho, para luego descomponerlo en sus partes y establecer jerarquías que permitan identificar lo esencial de lo fenoménico”.²

De suerte tal que, a través del estudio de las diferentes partes relevantes que forman parte del procedimiento de conciliación prejudicial, así como el impacto de las mismas en el resultado del proceso; pueda ofrecerse una opción que permita la eficiencia del mismo y con ello poder esclarecer la importancia de vigilar la preponderancia de los derechos humanos de los trabajadores.

De igual forma como apoyo para la presente investigación se hizo uso de la técnica de revisión documental a través de la cual al realizarse un análisis de diferentes fuentes bibliográficas, hemerográficas, leyes nacionales e internacionales, decretos, tesis y jurisprudencias. De las cuales se buscó obtener información significativa en temas vinculados a derechos humanos, derecho laboral, mecanismos alternos de solución de conflictos y de nuevas tecnologías de comunicación.

La tendencia globalizada del gobierno digital atañe diferentes perspectivas y necesidades para que se tengan buenos resultados. Es decir, se puede tener la expectativa de que se mejore los servicios de gobierno a través de las herramientas tecnológicas correctas, pero, como se observa en la presente investigación. No es suficiente con que se desarrollen las herramientas idóneas. También es necesario que la sociedad tenga la apertura cultural para ello, así como los conocimientos básicos y las herramientas esenciales. En atención a esto, la aplicabilidad de medios electrónicos debe ir emparejada a un acompañamiento de capacitación de estas herramientas.

La conciliación vía remota se contempla como una apuesta para brindar un servicio completo por parte de los centros de conciliación, no obstante, la premura de la implementación y la falta de estructura homogénea en todas entidades permite que surjan impedimentos a sus ya más de tres años de trabajo. Es entonces que se proponen alternativas que permitirán el acceso al procedimiento de conciliación

² Unda L., Rene, Metodología I, Ecuador, Digital DocuTech, Universidad Politécnica Salesiana, p.49, disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10614/6/metodologia%201.pdf>.

prejudicial vía remota en materia laboral en el Estado de Michoacán de Ocampo con certeza y seguridad jurídica.

Capítulo 1

Derecho laboral en México, antecedentes históricos y marco conceptual. La conciliación como el nuevo paradigma

SUMARIO: 1.1 *Antecedentes jurídicos e históricos del derecho laboral en México.* 1.2 *Derecho del trabajo. Marco conceptual.* 1.3 *Los mecanismos alternos de solución de conflictos en la nueva justicia laboral.* 1.4 *Conciliación prejudicial laboral vía remota.*

En este capítulo se estudiará la evolución que ha tenido el derecho laboral a lo largo de la historia, así como la influencia que han tenido diferentes acontecimientos históricos, económicos y sociales en su desarrollo. Es por ello, que es importante analizar el camino por el que ha tenido que avanzar el derecho laboral desde sus antecedentes prehispánicos hasta las últimas reformas laborales impulsadas a razón del movimiento de globalización, todo ello en búsqueda de un equilibrio entre el trabajador y el empleador.

No obstante, la reforma del año 2019 marcó un cambio en la perspectiva respecto a cómo eran observados los mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral, en particular: la conciliación. El trabajo en pro de formalizar dicho mecanismo es con el objetivo de consolidar y agilizar la justicia laboral en nuestro país, aunado a evitar la saturación de casos ante los tribunales. En razón a lo anterior, este capítulo abordará al derecho del trabajo desde la visión del uso de mecanismos alternos de solución de conflictos y el impacto que estos tienen en la resolución de conflictos laborales.

1.1 Antecedentes jurídicos e históricos del derecho laboral en México

La reforma laboral en México surge como el inicio de muchos cambios significativos en la estructura de cómo conocíamos al derecho laboral desde las últimas décadas. Es importante comprender la necesidad que llevó a que se formalizara una reforma con los alcances e implicaciones como la conocemos actualmente, lo cual resulta del estudio de los antecedentes históricos, económicos y sociales que marcaron la pauta para la evolución de la legislación laboral en México, la cual lamentablemente se ha visto marcada por un cierto abandono que propició deficiencias estructurales que motivaba la informalidad del trabajo, la falta de representación sindical efectiva y la no aplicabilidad de las leyes para las modernas prácticas laborales, las cuales a su vez, no concordaban con la globalización de mercados internacionales.

Con la constante presión derivada de los acuerdos internacionales suscritos por el gobierno mexicano para adecuar su legislación laboral, intencionada en un primer momento a cubrir las expectativas de aquellos inversionistas extranjeros. Es entonces que el propósito es que la normativa mexicana en materia laboral se vea reforzada ante todos los cambios y necesidades que brinda la competitividad económica y que a su vez se ve acompañada de un sentimiento de búsqueda de justicia social.

México ha pasado por distintas reformas a las normativas laborales a lo largo de los años, las cuales han variado por los distintos objetivos y enfoques por los que ha pasado la economía y la política en el país. El desarrollo industrial promueve en la sociedad que las formas de relacionarse se modifiquen; lo que produce que los conflictos también evolucionen. Ejemplo de ello, es como actualmente existen trabajos que evolucionaron a llevarse a cabo de manera remota, donde no necesariamente el trabajador debe acudir a las instalaciones de la empresa, ya que derivado de las actividades a desempeñar, es posible que las mismas se realicen desde el hogar del trabajador.

Lo anterior ha obligado a las autoridades a pensar en nuevas formas de atención para encontrar una solución a los nuevos conflictos que nacían. Apoyándose de nuevas instituciones que puedan hacer a un lado los formalismos y tecnicismos que provoca que la clase trabajadora muchas veces no comprenda con

totalidad sus derechos y “que eran propios del derecho privado. Si bien mucha de la herencia del formalismo y rigidez subsisten en el derecho del trabajo, en el surgimiento de las normas laborales se buscaban nuevas rutas que apoyaran el desarrollo económico de los países”.³ Por lo tanto, se pensó con la actual reforma laboral promulgada en 2019, en alternativas para abordar problemas persistentes y estructurales en la justicia laboral y modernizar el procedimiento de resolución de conflictos laborales.

A través del estudio de los antecedentes claves para el desarrollo de la nueva reforma. Se podrá discutir acerca de las presiones internas y externas que causaron los cambios de las políticas laborales.

En el periodo precolonial el trabajo era visto como el resultado de un esfuerzo realizado, si una persona iba a la guerra a defender a su pueblo, podía alimentarse de lo obtenido del mismo enfrentamiento, o también si el trabajo otorgado a esta persona lo era la siembra y cosecha, podrían verse beneficiados del producto del mismo trabajo realizado. Basta con recordar todo el comercio de esclavos que anteriormente se realizaba libremente y los que, a cambio de sus servicios, estos recibían alimento y hogar.⁴ El trabajo en ese entonces tenía una regulación que puede decirse, era muy “simple” pero que, comenzaban a marcar el sendero por el cual se construiría el derecho del trabajo.

Es así, que los diversos pueblos prehispánicos contemplaban en su propia organización figuras que se asimilaban a la de “trabajador y patrón”. Ejemplo de ello, es el pueblo azteca en el cual existían los *macehuales* y los *pipiltin*, donde los primeros de ellos eran la clase trabajadora. *Macehualli* en náhuatl significa “el que hace merecimientos o penitencia” y los *pipiltin* se consideraban descendientes de Quetzalcóatl y gozaban de privilegios.⁵ Los macehuales entonces no eran hombres

³ Reynoso Castillo, Carlos, *La conciliación laboral*, Tirant lo Blanch, México, 2024, pp. 64 y 65.

⁴ Castorena, José de Jesús, citado por: Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*. Liber amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 2014, p. 246, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>.

⁵ Jacobo Marín, Daniel, “Derecho azteca: causas civiles y criminales en los tribunales del valle de México”, *Revista Académica de investigación Tlateomoani*, México, núm. 3, 2010, p. 3, disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/d>

libres ya que, aunque se le eran asignadas ciertas profesiones se encontraban al servicio de aquellos que contaban con privilegios, mediante contratos que eran establecidos en los términos que pactaran estos y los que solicitaban sus servicios.

Por lo que ve en el periodo colonial, los primeros antecedentes que podemos encontrar son las Leyes de Indias que, no obstante, fue una herramienta de regulación que permitió que la corona española estableciera límites al actuar de los españoles que habitaban en el territorio de la “Nueva España”.

Esto como un mecanismo de protección de los mismos indígenas. En dicha legislación en el libro III, tomo II, título VI que lleva por nombre “De las fábricas y fortificaciones” se puede encontrar referencias importantes para una futura regulación de normas laborales, dentro del mismo se puede observar que dicho ordenamiento establece una jornada de ocho horas para aquellos obreros que trabajen en fábricas y fortificaciones, las cuales pueden ser administradas en dos periodos de cuatro horas, entre otras más especificaciones y derechos de los obreros.⁶

Es importante que algo que parece tan sencillo como la jornada aún sigue conservándose casi en el mismo sentido. Interesante punto a analizar conociendo que a la fecha en que se realiza la presente investigación se busca reducir la jornada laboral de cuarenta y ocho horas a la semana a cuarenta horas.

No obstante, dicha regulación no veía realmente por el obrero, sino que más bien era vista como medidas de concesión a los indios que carecían de derechos y que eran explotados.⁷

Por otro lado, en Europa durante el siglo XIII mientras se desarrollaba con éxito la actividad económica, hubo la necesidad de buscar proteger los intereses

[escarga/articulo/7308406.pdf&ved=2ahUKEwiW96m78vWIAxUWHUQIHWUyDUQQFnoECBIQAQ&usg=AOvVaw2gk-MgRWB8OLQ3OITfUuf4.](https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/654/submission/proof/68/index.html)

⁶ Paredes, Ivlian de, *Recopilación de leyes de los reynos de las indias*, España, 1681, p. 31, disponible en: <https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/654/submission/proof/68/index.html>.

⁷ De la Cueva, Mario, citado por: Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*. Liber amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 2014, p. 248, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>.

laborales y económicos de los españoles que comenzaron a invertir en un nuevo territorio dando origen a las primeras ordenanzas.

En un comienzo en la Nueva España, la contratación no era algo que implicara una alta complejidad, se puede considerar que los artesanos establecían un lugar público donde solían llegar a reunirse aquellos que estuviesen interesados en alguna contratación y en dicho lugar se realizaban de manera verbal. A esta forma de contratación se le llamó “*locatio conducto operis*” el cual era la relación de trabajo sujeta a la temporalidad del trabajo para el que era contratada la persona.⁸ Existían ordenanzas cuantos grupos gremiales eran necesarios y por ello, cada ordenanza se ajustaba a las necesidades que cada labor requería; en ellas no se establecía una jornada ya que este dependía del tipo de oficio.

En 1512 y 1513 se expidieron ordenanzas con la intención de regular el tratamiento de los indios en la Nueva España, las cuales a su vez fueron acompañadas de moderaciones que posteriormente fueron llamadas “Leyes de Burgos”. Dichas leyes contenían regulaciones en materia laboral donde se buscaba otorgar responsabilidades y derechos a los trabajadores de minerías. Bartolomé de Las Casas a través de sus testimonios ayudó a recopilar información acerca de su aplicación mediante informes remitidos de este a la corona.⁹

“En México, una vez conquistada Tenochtitlan, la gran capital del Imperio Azteca, Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos; dictó sus célebres Ordenanzas que significan el imperio de la “tasa”, del “monopolio” y de muchos “absurdos económicos”¹⁰, lo que, posteriormente llevó a que “el célebre conquistador proclamara en 1524 sus Ordenanzas especiales sobre vendedores y para el uso que los encomenderos podían hacer de los indios y de sus

⁸ Ramírez Reynoso, Braulio, “El trabajo, las ordenanzas y los gremios en la nueva España” en Soberanes Fernández, José Luis (coord), *Memoria del II congreso de historia del derecho mexicano*, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, México, 1980, p. 349, disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/730-memoria-del-ii-congreso-de-historia-del-derecho-mexicano-1980>.

⁹ Pizarro Zelaya, Antonio, *Leyes de burgos: 500 años*, Diálogos revista electrónica de historia, Costa Rica, vol. 14, 2013, disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-469X2013000100002.

¹⁰ Caballero Corral, Juan, “Las leyes nuevas del emperador Carlos V. Influencia de su espíritu proteccionista en el derecho laboral mexicano”, *Revista Chilena De Historia Del Derecho*, Chile, núm. 23, 2011, p. 132, disponible en: <https://historiadelderecho.uchile.cl/index.php/RCHD/article/view/30635/32397>.

encomiendas; estas Ordenanzas, a su vez completaban las instrucciones de Carlos V, constituyendo el primer reglamento del trabajo en el Nuevo Continente”.¹¹

Las ordenanzas que pueden considerarse como las precursoras tienen lugar entre los años de 1542 y 1560, que referían a los trabajos realizados por sederos, bordadores, maestros de escuelas, silleros, pintores, zapateros, entre otros.¹²

“El surgimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma. Empieza a gestarse por la conjunción, en el siglo XVIII –incluso antes– de diversos elementos, aparecidos con la denominada doble revolución: La francesa de 1789, de naturaleza política, y la revolución industrial inglesa”.¹³ Es así que con la consolidación del derecho del trabajo en el siglo XIX que permitió la independencia de este ante el derecho civil. Lo anterior, ya que durante todo este tiempo ambas ramas se vieron como una misma.

Ahora bien, la promulgación de los “Sentimientos de la Nación” de José María Morelos y Pavón en el año 1813, fue importante como antecedente de la historia del derecho del trabajo para México, debido a que en este periodo el país pasaba por su etapa de independencia de la corona española. En este documento podemos encontrar en su artículo 9, indicios de estudio de la importancia de regular los aspectos laborales.¹⁴

De la misma forma el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana de 1814 en su artículo 38 establece que “ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública”.¹⁵ El mismo es importante ya que busca establecer una ideología liberal encaminada a lograr que cualquier mexicano pudiese desempeñar

¹¹ *Idem*.

¹² *Ibidem*, p. 350.

¹³ Boza Pro, Guillermo, “Surgimiento evolución, consolidación del derecho del trabajo”, *Revista Themis*, Perú, núm. 65, 2014, p. 17, disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf&ved=2ahUKEwjy7iEgvalAxXfmO4BHdnSJOE4ChAWegQIGBAB&usg=AOvVaw3R00z3d672zOdi9Ynwg7HP>.

¹⁴ Morelos y Pavón, José María, *Los sentimientos de la nación*, México, 1813, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1813.pdf>.

¹⁵ Decreto constitucional para la libertad de la América mexicana, Instituto de investigaciones jurídicas, México, 1814, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/legislacion/federal/historicos/1814.pdf>.

el oficio que así decidiera, reconociendo con ello el derecho al trabajo como un derecho fundamental.

El Plan de Iguala publicado en 1821 en su disposición número 12 señala que “todos los habitantes de él (México), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo”.¹⁶ Importante aportación para el sistema jurídico mexicano, asentando en un documento la libertad de trabajo vinculada al libre desarrollo de la personalidad de los ciudadanos.

El Reglamento provisional político del Imperio mexicano de 1822, en su artículo 71 señala una figura conocida como “hombres buenos” los cuales tendrán una participación conciliatoria en la solución de un conflicto y se describe de la siguiente manera:

À toda demanda civil o criminal debe preceder la junta conciliatoria en los términos que hasta aquí se ha practicado. Para que sea más eficaz tan interesante institución, se previene que los hombres buenos presentados por las partes, o no sean abogados, o si lo frieren, no se admitan después en el tribunal para defender á las mismas partes, en caso de seguir el pleito materia de la conciliación.¹⁷

En el cual se estipula que en el momento en el que se considere necesario acudir a que un tercero que determine una solución a un conflicto es necesario que se designara a personas conocidas como “hombres buenos” los cuales se encargaban de llevar a cabo pláticas conciliatorias con las partes para construir un acuerdo, con la intención de que no se acudiera a una etapa de audiencia o juicio si no era estrictamente necesario. Además, es importante agregar que de forma tácita se está contemplando el principio de imparcialidad, ya que el texto señala que este tercero involucrado no podrá representar a las partes en juicio, buscando que la imparcialidad de dicha persona no afecte a futuros conflictos y no se pierda la confianza de la sociedad ante esta persona que es a su vez, parte del sistema.

¹⁶ Iturbide, Agustín de, Plan de Iguala, México, 1821, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/Asesor-Legislativo/docs/7.Constituciones/Documentos/h.pdf>.

¹⁷ Reglamento provisional político del Imperio mexicano, 1822, México, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1823.pdf>.

Es de recordar que lo más cercano a una regulación en materia laboral lo era la rama civil y aunado a ello, se busca regresar un poco a que los conflictos sean solucionados por una instancia de buena fe con cercanía a las partes de la controversia.

Posteriormente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, en lo sucesivo) de 1824 en su artículo 155 estableció que “no se podrá entablar pleito alguno en lo civil ni en lo criminal sobre injurias sin hacer constar haberse intentado legalmente el medio de la conciliación”.¹⁸ En este artículo se retoma un poco de lo establecido en el Reglamento provisional donde se insiste en la idea de agotar un mecanismo alternativo, no obstante lo importante de esta aportación es que dicho ordenamiento eleva a nivel constitucional la obligatoriedad de agotar una etapa que brinde la oportunidad de lograr avenir a las partes para evitar un pleito (juicio).

Venustiano Carranza en medio de varios conflictos revolucionarios en el país convoca a un congreso que tuviere la intención de reformar varias partes que conforman la Constitución Política de 1857.

En los principales proyectos no se contemplaban realmente reformas importantes en materia de derechos laborales. Pero un grupo que se conocía como “los Jacobinos”, el cual era encabezado por Francisco J. Múgica, quien tuvo un estrecho contacto con los hermanos Flores Magón y su Partido Liberal quienes representaban la ideología de una izquierda moderada.¹⁹

Dicho grupo tenía la intención de integrar en el cuerpo constitucional normatividad en materia laboral que brindara a los trabajadores derechos y seguridades laborales. La principal intención de este grupo era establecer esto dentro del artículo 5 constitucional.

¹⁸ Constitución política de los estados unidos mexicanos, México, 1824, disponible en: <https://museodelasconstituciones.unam.mx/wp-content/uploads/2023/03/1824-Constitucion-Federal.pdf>.

¹⁹ Buen, Néstor de, El sistema laboral en México en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, México, 2007, p. 127, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>.

Sin embargo, dentro de la propuesta se contemplaba sujetar a rango constitucional ciertos derechos que iban a marcar una diferencia en cómo eran vistos los derechos laborales.

Se planteaba establecer en el texto que en caso de que aconteciera un despido injustificado la obligatoriedad de pagar una indemnización, así como el reconocimiento de derechos de huelga, la implementación de comisiones de conciliación y arbitraje entre otros derechos más; no obstante, finalmente se decidió crear un artículo especialmente que contemplara a detalle muchos aspectos laborales.²⁰

Cuando Maximiliano de Habsburgo aceptó la corona de México en 1864, un año después promulgó el Estatuto Orgánico del Imperio Mexicano el cual no poseía muchas disposiciones jurídicas. Sin embargo, en materia laboral llegó a contemplar ciertos panoramas donde prohibía el trabajo forzado y de menores sin permiso de sus padres.

La Ley sobre Trabajadores la cual fue expedida el 1 de noviembre de 1865 era una ley reglamentaria de los artículos 58, 69 y 70 del Estatuto Orgánico del Imperio, la cual en su contenido indica:

Entre cuyas disposiciones se encuentran la regulación de la jornada de trabajo, el descanso semanal, los días de descanso obligatorio, el trabajo de los menores, el pago en efectivo, el carácter personal de las deudas, el libre tránsito de los centros de trabajo, el establecimiento de escuelas a cargo de los patrones, el otorgamiento de habitaciones en las fincas a los trabajadores, el otorgamiento de asistencia médica en caso de enfermedad de un jornalero, la abolición de los castigos corporales, etcétera.²¹

La ideología liberal de Maximiliano se veía impregnada en dicho pronunciamiento. Se puede observar que pensaba ya en la regulación de

²⁰ *Ibidem*, p. 128.

²¹ Marquet Guerrero, Porfirio, "Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord), Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 2014, p. 255, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>.

panoramas en los que en México no se había prestado mucha atención como la asistencia médica de los jornaleros. No hay duda que el mismo pensamiento liberal que llevó a Maximiliano a ser repudiado, ahora puede ser reformulado para analizar cómo dichas aportaciones fueron base para el establecimiento de las normas jurídicas laborales en nuestro país.

Uno de los precedentes jurídicos también relevantes para el conocimiento de la lucha del trabajo en México lo es Código Civil de 1870, este código reglamenta seis tipos de contratos como lo son: “el servicio doméstico; el servicio por jornal; el contrato de obras a destajo o precio alzado; el contrato de porteadores y alquiladores; el contrato de aprendizaje y el contrato de hospedaje”.²²

No obstante, el contenido de dicho Código equiparaba una relación laboral a un contrato civil, lo cual dejaba en estado vulnerable y desprotegido al trabajador pues no se le veía con la condición en la cual se encuentra un trabajador ante la fuerza que llega a tener el patrón, lo cual es posible considerar como un retroceso al comparar con el avance que se tenía hasta ese momento. Por otro lado, en materia penal, el Código de 1871, “tipificó como delito, en el artículo 925, la asociación de obreros para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo”.²³ Situación grave para toda la lucha obrera en el país. Un derecho por el cual se había peleado y exigido tanto como son las bases para el derecho a la huelga, se vieron rebajados a considerarse como un delito. Los movimientos sociales y manifestaciones han sido la pauta para el inicio de un reconocimiento de un derecho y una libertad, era un grave paso para el trabajo de laboristas históricos.

Con el inicio de la industrialización en nuestro país en el año 1850 los problemas obviamente se complicaron. El avance del comercio provoca que nuevos panoramas comiencen a surgir y con el retraso normativo esto hace que los conflictos se potencialicen. La deuda social de los representantes de los poderes crece. El sentimiento de justicia laboral se veía alimentado en nuestro país y por ello comienzan a surgir movimientos como lo fue el del “Gran Círculo de Obreros, que se formó entre 1870 y 1872, el cual en 1874 publicó un proyecto de Reglamento

²² *Ibidem*, p. 256.

²³ *Ibidem*, pp. 256 y 257.

General para Regir el Orden de Trabajo en las Fábricas Unidas del Valle de México, en lo que se estima sea, tal vez, el primer intento de contrato colectivo de trabajo en México, que nunca fue aplicado”.²⁴

Por otro lado, “el 30 de abril de 1904 el gobernador del Estado de México, Vicente Villada, puso en vigor una Ley sobre Accidentes de Trabajo que merecidamente llevó su nombre”.²⁵ La cual se enfocaba en regular los accidentes de trabajo y entre algunas cosas obligaba al patrón a indemnizar al trabajador que había sufrido un riesgo de trabajo.²⁶

El periodo del porfiriato que comprende de 1877 a 1880 y de 1884 a 1911.²⁷ Fue uno muy triste para la clase trabajadora. El alza de la inversión industrial promueve que la desigualdad social sea mucho más señalada. La diferencia de calidad de vida de aquellos que son dueños de los medios de producción y de los obreros es notoria. Los trabajadores buscaron manifestarse para hacerse ver, sin embargo, ocurrió lo esperado, que fueran callados con represalias. Provocando que la gente pobre, se convierta en mucho más pobre.

Dos de los principales movimientos relacionados con este tema lo fue la Huelga de Cananea de 1906, en la cual los trabajadores de una mina propiedad del coronel estadounidense retirado, William Cornell Green, en la ciudad de Cananea. Se organizaron para exigir mejores condiciones laborales como un salario y jornada dignas, así como que las condiciones en las que laboraban el personal extranjero fueran igual para los nacionales.²⁸

Lo anterior a que por encontrarse tan cerca de la frontera, su máximo competidor era el mismo personal que provenía de Estados Unidos. Los

²⁴ *Idem*.

²⁵ Buen, Néstor de, El desarrollo del derecho del trabajo, en el siglo XX en La ciencia del derecho durante el siglo XX, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 1998, p. 854, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/114/22.pdf>.

²⁶ González Briones, Georgina Anais, Historia de la Legislación Laboral en México: 1904-2012, UNAM, México, 2015, disponible en: <https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/4a55b68b-3853-4142-ba63-6239c63c3c3e/content>.

²⁷ “Porfiriato e inicio de la revolución mexicana”, Momentos estelares del ejército mexicano, Gobierno de México, p. 1, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/3174/fasciculo_4_momentos_estelares.pdf.

²⁸ Pomar Jiménez, Julio, *Estalla la huelga de Cananea los mineros y trabajadores reclaman mejores condiciones laborales*, CNDH, México, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/noticia/estalla-la-huelga-de-cananea-los-mineros-y-trabajadores-reclaman-mejores-condiciones>.

trabajadores se movilizaron y formalizaron diferentes protestas. Sin embargo, las mismas fueron reprimidas con violencia por tropas enviadas desde el gobierno del país vecino con autorización del propio ejército mexicano.²⁹

Otro lo fue en el 1906 cuando en una empresa textil en Puebla, los trabajadores exigían mejores condiciones laborales. No obstante, los dueños de dicho negocio pararon la producción de la empresa, buscando que los trabajadores no pudiesen tener ingresos y ahogar la huelga con el hambre de los obreros.³⁰

Pero no contaban con que los compañeros que trabajaban en otra planta enviaran recursos para solventar el movimiento. Los empresarios cerraron las fabricas para que se quedaran sin medios de subsistencia y murieran de hambre. Por lo que los trabajadores buscaron el apoyo del presidente Porfirio Díaz, el cual solo prohibió el trabajo de menores sin atender las demás pretensiones de los trabajadores y apoyando a los patrones. Además de ordenar la reapertura de las fabricas y el regreso a labores.³¹

Posteriormente, los trabajadores no acataron la orden lo que provoco un gran revuelo que llevo a tener lugar un fuerte movimiento armado del que resultaron perdidas de muchas vidas.³²

Ricardo Flores Magón fue una figura de gran importancia para el derecho del trabajo en México.³³ Como fundador del Partido Liberal buscaba mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en nuestro país. A través de la divulgación de su Manifiesto en 1906, se propuso reformar de fondo los programas políticos,

²⁹ *Idem*.

³⁰ Malpica, Toño, *Las huelgas de cananea y rio blanco*, Nueva biblioteca del niño mexicano, SEGOB, México, 2010, pp. 10-12, disponible en: https://sistemas.iibi.unam.mx/cheran/archivospdf/01._Las_huelgas_de_Cananea_y_Río_Blanco.pdf f.

³¹ *Ibidem*, p. 12

³² *Ibidem*, pp. 12-14

³³ “Los postulados magonistas buscaban establecer, dentro de la Carta Magna, que la jornada de trabajo fuera de ocho horas; instituir el salario mínimo, el descanso dominical; la higiene en los talleres de producción, y la protección a la infancia. Además, planteó la abolición de las deudas de los campesinos con sus amos y, en cuanto a las tierras, se exigía a los dueños hacerlas productivas y, si no, serían incautadas por el Estado y repartidas. Ricardo Flores Magón es el alma mater de la Revolución Mexicana y apóstol de la libertad.” Boletín N°. 2555. Aportaciones de Flores Magón a la constitución 1917 permitieron mayores derechos laborales, Cámara de diputados, México, 2016, disponible en: <https://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2016/Noviembre/16/2555-Aportaciones-de-Flores-Magon-a-la-Constitucion-1917-permitieron-mayores-derechos-laborales>.

agrarios y del trabajo. Como parte de los principios políticos y sociales que abanderaban lo era el brindar de mejores condiciones laborales para el pueblo mexicano.³⁴

Más tarde, Francisco I. Madero en el año de 1911 crea el Departamento del Trabajo, el cual dentro de sus funciones se encontraban la de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.³⁵ En el texto se puede analizar que el enfoque de la intervención de las autoridades en las controversias laborales lo debe ser como última instancia, ya que se debería observar que las partes pudiesen construir juntas un acuerdo que permitiera encontrar un equilibrio entre los intereses de los involucrados en beneficio del bien común.

Michoacán no se quedó atrás en aspectos de derecho laboral. En el año 1916 se publicó el Decreto que establece el Departamento de Trabajo por el General Alfredo Elizondo, gobernador constitucional del Estado, el cual buscaba oír las quejas derivadas de huelgas y dificultades entre el capital y el trabajo, resolviéndolas amigablemente y sin menoscabo de los intereses de los contendientes.³⁶ Uno de los principios de la conciliación es que el resultado de la misma debe ser voluntario, algo que se asemeja a lo establecido anteriormente y que se señala como que el conflicto debe ser resuelto de manera “amigable”.

Por otro lado, en el mismo año, pero en el Estado de Coahuila se expidió la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, la cual “atribuía a los presidentes municipales, dentro de su respectiva jurisdicción, a falta de Inspección de la Sección del Trabajo, las facultades de inspección, vigilancia y conciliación. Consideraba una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal, con acopio de pruebas y cuantos

³⁴ Dávalos, José, *El Constituyente laboral*. Colección INEHRM, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 2017, p. 102, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/14.pdf>.

³⁵ Carmona, Dávila, Doralicia, 1911. *Se crea el Departamento del Trabajo*, Memoria política de México, México, 2023, disponible en: <https://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/6Revolucion/1911DFT.html>.

³⁶ *Conflictos y procesos laborales*, Suprema corte de justicia de la nación, México, 2018, p. 12, disponible en: https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/3HDKIR7LSBRKDC29CFEVMGJLK5SIN8.pdf.

datos considerara necesarios y de no lograrse un resultado positivo seguía una instancia arbitral de sometimiento voluntario ante la sección del Trabajo la cual tenía que resolver. Si no había acuerdo conciliatorio ni solución arbitral, se dejaban a salvo los derechos de las partes para acudir ante los tribunales comunes.³⁷ Facultando a los presidentes municipales su intervención conciliatoria, además, la última parte de su contenido es muy parecida a la intención legislativa con el nuevo texto.

Es entonces que en el año 1917 con la redacción del artículo 123 en la CPEUM donde además de reconocerse a la huelga como un derecho, comenzó la discusión del funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA, en lo sucesivo). Toda vez que no sabían con precisión si debían considerarse como tribunales con autonomía. No obstante, se estableció dentro del artículo 123 la fracción XX: "Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."³⁸

Posteriormente la palabra "consejo" fue sustituida por "juntas". Todo esto derivó a una discusión si las JCA no eran realmente un tribunal, por considerar que las mismas realmente solo aplicaban el arbitraje y no un litigio en particular. No obstante, fue hasta 1924 mediante un amparo en revisión promovido por "La Corona, S.A.", donde el Alto Tribunal resolvió en el sentido de rechazar "que las JCA fueran tribunales especiales y se extendió su jurisdicción a todos los conflictos laborales. Por lo que se asignaron a las Juntas tanto las funciones encargadas a los organismos de prevención, conciliación y resolución de conflictos de intereses, como las correspondientes a un tribunal con jurisdicción especializada en materia laboral, respecto de los conflictos jurídicos".³⁹

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA, en lo sucesivo) se consolida mediante el decreto publicado en el año de 1927, permitiendo la conformación de Juntas Regionales. Además, se le fue entregada la tarea de conciliación a las JCA con la intención de que conocieran solamente de aquellos

³⁷ *Ibidem*, p. 13.

³⁸ *Ibidem*, p. 15.

³⁹ *Ibidem*, p. 18.

conflictos que así lo ameritaran. Fue con esa intención de que se estableciera en el reglamento de su procedimiento, que la primera audiencia que desahogaría correspondería a agotar la etapa de conciliación, demanda y excepciones, teniendo facultades incluso de suspender la audiencia con la intención de lograr avenir a las partes.

Con la reforma de 1980, se buscó extender mucho de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (LFT, en lo sucesivo) con el objetivo de regular a las JCA en beneficio de los trabajadores.

Existió un gran debate de si las JCA eran organismos administrativos con capacidad de imponer resoluciones con efectos jurídicos, o si exclusivamente se le serían otorgadas facultades de conciliación para intervenir y tratar de resolver de la forma más rápida posible acerca de algún conflicto en materia laboral. Este análisis que requirió de resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, en lo sucesivo), fue finalmente resuelto otorgando a las JCA las facultades de determinar y resolver acerca de los conflictos en materia laboral.

Para el año de 1929 Emilio Portes Gil realizó la reforma al preámbulo del artículo 123 para que fuera exclusivo del Congreso de la Unión la facultad de crear leyes en materia laboral. Obligando a que en el año 1931 el presidente Pascual Ortiz Rubio, publicara una LFT.⁴⁰ La cual tendría el objetivo de tratar de alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción y los derechos del trabajador.

“La LFT de 1970 fue promulgada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969 y entró en vigor el 1 de mayo de 1970. Innovó en cuanto a las autoridades laborales y las reglas procesales”.⁴¹ Sin embargo, aun cuando se buscó concentrar en una sola audiencia la conciliación, a la misma no se le dio un tratamiento especial. Más tarde se buscó establecer límites, sobre todo para la cuantificación de los salarios caídos, con una nueva reforma en el año 2012, además de proporcionar elementos para la interpretación y estudio de nuevos

⁴⁰ Buen, Néstor de, “El sistema laboral...” *cit.*, p. 130, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>.

⁴¹ Conflictos y procesos laborales, *op. cit.*, p. 25, disponible en: https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/3HDKIR7LSBRKDC29CFEVMGJLK5SIN8.pdf.

elementos de prueba tecnológicos, una vez demostrando que la globalización provoca que el movimiento económico marque la pauta de la necesidad de protección de derechos humanos de acuerdo al desarrollo de la sociedad.

La LFT fue constantemente modificándose en su contenido con el objetivo de adecuarse a las necesidades sociales y políticas en las que el país se veía envuelto.

Posteriormente, México se ve envuelto en un problema global económico donde comienzan a escasear las oportunidades laborales. “La inevitable globalización de los mal llamados “mercados laborales, donde México es uno de los grandes “maquiladores” al ofrecer mano de obra barata y por ende resulta muy competitivo—, aunado a la crisis financiera mundial conocida como la Gran recesión de mediados del año 2008, han transformado radicalmente el entorno laboral en el país”.⁴²

“La reforma laboral, impulsada por el poder ejecutivo federal como iniciativa preferente ante el Congreso de la Unión, implicó la modificación de 243 artículos de la LFT de acuerdo con el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT (DOF, 2012)”.⁴³ Dicha reforma buscaba eliminar aquellos problemas que comenzaron a ser más visibles en ese momento. Entre los puntos a considerar en la misma, lo fue la definición de trabajo decente, el establecer un máximo de doce meses de salarios vencidos en caso de un litigio, la regulación de trabajadores domésticos, entre otras cuestiones.

Llega el año 2017 y se presenta el Decreto donde se busca que las JCA dejen de conocer de la materia laboral para que la misma pase a competencia de los tribunales judiciales y sobre todo el punto primordial del presente estudio, que la conciliación se constituya como una instancia prejudicial, la cual estará en manos de Centros de Conciliación Laboral (CCL, en lo sucesivo) en donde las partes

⁴² Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, “La peculiar reforma laboral mexicana de 2012”, *Derecho global. Estudios sobre Derecho Justicia*, vol.1 núm.1, México, 2020, disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-51362015000100085.

⁴³ Martínez Soria, Jesuswaldo, Alcance de la reforma laboral de 2012 y decisiones legislativas pendientes en la materia, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México, 2015, p. 7, disponible en: http://www.bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1891/CI_6_DGIE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

deberán acudir a tratar de dirimir su conflicto y lograr avenirse, siguiendo un procedimiento especializado para el desarrollo de la misma.

Lo anterior en atención a que las controversias en materia laboral se veían afectadas por un conjunto de vicios entre los que participan trabajadores, patrones, sindicatos, litigantes e incluso las mismas autoridades laborales. En razón a que el exceso de trabajo, falta de recurso y de especialización de las JCA, derivó a la existencia de rezago de resoluciones y de un procedimiento ante las mismas que se caracterizaba por la lentitud de sus actuaciones. Aunado a que los litigantes se veían beneficiados del mismo para retardar los juicios y con ello requerir honorarios elevados, además de trabajadores y patrones que se veían perjudicados de la falta de transparencia.

La nueva reforma en materia de justicia laboral es la apuesta a un cambio que abone al beneficio de la sociedad en cumplimiento de una deuda histórica con los trabajadores de la historia de México.

Dicha reforma fue publicada el 01 de mayo del 2019 a través del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT, 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. Es a partir de esta publicación cuando inicia todo el camino de los Mecanismos Alternos de Solución de Controversias (MASC's, en lo sucesivo) en el ámbito del derecho laboral, marcando una serie de cambios que tendrían un gran impacto en todos aquellos abogados que dedicaron su vida profesional a participar en esta rama del derecho, obligándose a adecuarse a un nuevo sistema de justicia que, apuesta con la conciliación en beneficio de facilitar el acceso a una justicia pronta, expedita y gratuita.

A través del estudio de los principales antecedentes históricos del derecho laboral en México, es posible comprender las bases sobre las cuales la nueva reforma ha tenido que comenzar a desarrollarse, destacando en ellos la importancia para la sociedad del estudio de dicha disciplina para abordar los temas que la presente investigación plantea.

1.2 Derecho del trabajo. Marco conceptual

El derecho del trabajo o derecho laboral es habitualmente instruido como una rama del derecho que se encarga de regular las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores partiendo de la necesidad de buscar un equilibrio entre sus pretensiones. Sin embargo, la definición de derecho del trabajo, teniendo en cuenta, el contexto histórico, puede ser estudiada desde diferentes perspectivas, este epígrafe busca explorar las distintas formas en que se puede analizar los conceptos de derecho del trabajo y del trabajo en sí. Lo anterior, analizando diferentes puntos de vista que permitirán a su vez ser de apoyo para entender la evolución histórica del derecho del trabajo y su importancia en el desarrollo de la sociedad.

Aunado a ello, se buscará lograr adquirir una visión más amplia para entender no solamente cual es la función de esta rama del derecho, sino también su importancia en la promoción de la justicia social y de la protección de la dignidad humana del más vulnerable en dicha relación (el trabajador regularmente). Ello asentando las bases para lograr una mejor comprensión de esta área del derecho que es tan necesaria para el desarrollo social, político, cultural y económico de un país.

Se partirá entonces de entender conceptos esenciales para facilitar el estudio de la presente investigación y de lograr transmitir la importancia de comprender lo que se conoce como derecho del trabajo a través de la visión de distintos autores, en atención a que el lector se vea interesado en estudiar el comportamiento de los MASC's en materia laboral, perciba la relevancia de su debida ejecución atendiendo la naturaleza del derecho laboral.

Antes de partir a exponer lo que diversos autores definen como “derecho del trabajo” es de relevancia analizar el concepto de lo que distintos estudiosos han definido como “trabajo”. Dicha palabra puede ser estudiada desde diferentes enfoques. No obstante, por el objetivo de la presente investigación se abordará al mismo desde tres distintas perspectivas: económica, política y jurídica.

La palabra “trabajo” proviene del latín “*trab, trabis, labor*”, la cual es definida por el Diccionario de la Lengua Española como: “1. La acción y efecto de trabajar. 2. Ocupación retribuida. 3. Obra. 4. Cosa que es resultado de la actividad humana. 5. Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin. 6. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”.⁴⁴ En la anterior definición podemos encontrar al trabajo desde un aspecto gramatical, en el cual analiza al trabajo como parte de una acción y a su vez el resultado de la misma.

Desde una perspectiva económica, lo que conocemos como “trabajo” ha tenido constantes modificaciones de acuerdo a los diferentes sistemas económicos por lo que la sociedad ha transitado. Por lo mismo puede ser definido como la “actividad humana mediante la cual se adaptan y transforman los elementos de la naturaleza (producción) con el fin de satisfacer necesidades humanas. También se le considera como uno de los factores de la producción”.⁴⁵

Al término del feudalismo, el cual tiene su declive en el siglo XV, comienza a surgir un movimiento económico que se caracteriza por la asociación de artesanos los cuales tienen como principal interés ir conformando gremios que tengan como objetivo ganar un lugar en la sociedad, al formarse toman un gran poder en la sociedad “convirtiéndose en el preámbulo de la producción capitalista que expone tres principios: la propiedad privada, el trabajo asalariado y los primeros mercados”.⁴⁶

Estos tres principios son base para la construcción de relaciones laborales con posterioridad, puesto que, para lograr percibir la idea de propiedad privada, debe existir un mercado que permita la adquisición propia de un bien y donde existe un mercado surgirá diversas figuras económicas que demandaran la circulación de una moneda a la que se deberá agregar un sistema para su obtención. Es decir, para

⁴⁴ Real Academia Española, “Diccionario de la lengua española”, 23.^a ed., disponible en: <https://dle.rae.es/trabajo>.

⁴⁵ Méndez Cruz, José Ricardo, *Derecho laboral. Un enfoque práctico*, 2da. Edición, México, McGraw-Hill American editors, 2009, p. 4.

⁴⁶ Cristancho Giraldo, Laura Andrea, “El concepto de trabajo: perspectiva histórica”, *Secuencia*, México, núm. 112, enero-abril de 2022, disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482022000100105.

poder tener algo, se necesita poder tener el poder adquisitivo de ello y el cumulo de riqueza puede permitir el consumir, pero para poder acumularla se debe “trabajar”.

El concepto de derecho de trabajo o de trabajo en si, tendrán en todo momento un tinte económico, es por ello, que regularmente las definiciones que se pueden estudiar de ellas, contendrán los conceptos de “actividad económica” y “retribución”, entre otras.

Posteriormente, la divulgación de conocimientos y movimientos sociales en Europa trascienden con el suceso de la conquista a otro continente. Algunas asociaciones religiosas que fueron pieza fundamental para la colonización de los pueblos indígenas, los jesuitas, por ejemplo mantuvieron “ocupados en labores manuales a los indígenas y evitar así los tiempos de ocio, considerado por los religiosos como pecado”.⁴⁷ Es aquí donde la idea del trabajo a cambio de una remuneración se va consolidando, pues se debe recordar que las personas que pertenecían a estos pueblos indígenas, trabajaban en beneficio de una pequeña comunidad, donde la propiedad de los recursos obtenidos eran para el beneficio común de los pobladores y se repartía de manera general.

Es entonces que, al compartir este nuevo pensamiento, comienza a tomar fuerza para que a su vez procedan a crearse grupos que “empleen” a otras personas, así como de aquellas que buscaban ser “empleadas” a cambio de una retribución que a su vez dio paso a la acumulación de riqueza.

En razón a lo anterior, Carl Marx señala que:

Para extraer valor del consumo de una mercancía, nuestro poseedor de dinero debe ser tan afortunado que, dentro de la órbita de la circulación, en el mercado, descubra una mercancía cuyo valor de uso posea la peregrina cualidad de ser fuente de valor, cuyo consumo real sea por si mismo objetivación de trabajo y, por tanto, creación de valor. Y, en realidad, el poseedor de dinero encuentra esta mercancía específica en el mercado: la capacidad de trabajo o la fuerza de trabajo.⁴⁸

⁴⁷ *Idem*.

⁴⁸ Marx, Carlos, *El capital. Crítica de la economía política*, 4ta ed., trad. De Cristián Fazio, URSS, Progreso, 1990, p. 162, disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/capital/karl-marx-el-capital-tomo-i-editorial-progreso.pdf>.

Marx con ello busca explicar cómo es visto el trabajo en la economía y su impacto dentro de la misma. Explica que el capitalista, que es el interesado de vender su mercancía o producto al “poseedor de dinero” (comprador), debe realizar un análisis de cómo hacer atractivo ese producto y que aquel que esté interesado en adquirirlo pueda ver el beneficio de tenerlo, además que, al realizar un ejercicio de valoración, dicho beneficio sea mayor al precio a pagar por el. Es entonces que asemeja el mismo comportamiento para aquel que contrata los servicios de una persona. Es decir, el patrón se verá beneficiado de la fuerza de trabajo para producir algo que posteriormente podrá vender a un precio mucho mayor al que paga por dicho servicio.

Es posible analizar la “capacidad o fuerza de trabajo como el conjunto de las condiciones físicas o espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en movimiento cada vez que produce valores de uso de cualquier tipo”.⁴⁹ Por lo tanto, el trabajo no solo puede ser considerado como el resultado de un esfuerzo físico, sino que también puede ser el esfuerzo obtenido a través de que la persona trabajadora haga uso de sus cualidades, habilidades, energías y capacidades mentales para cumplir una determinada función.

Toda actividad económica es importante para el Estado, pues a través de esta se obtienen recursos necesarios para la administración de sus actividades. Si el trabajo afecta en el valor de la mercancía y el comercio de esta es necesaria y vital; la regulación del trabajo también debe recibir la misma atención. Es importante recordar que, los mercados no solo están conformados de la mercancía que transita en ellos, también lo forman las personas que todos los días cumplen con sus obligaciones laborales y estos deben ser a su vez del interés del gobierno.

Por otro lado, el “trabajo” desde una perspectiva política, parte de entender al mismo como un deber social, puesto que más que el beneficio particular de una sola persona, también lo está de por medio el de toda aquella sociedad que se ve beneficiada de la producción del mismo y de su impacto en el sistema económico al cual todo ellos pertenecen también.

⁴⁹ *Idem.*

Es por ello que el primer párrafo del artículo 123 de la CPEUM señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.⁵⁰ El objetivo social de la regulación del trabajo fue tan importante para el constituyente que, en el primer párrafo del artículo constitucional que regula al trabajo, lleva en su contenido la obligación del Estado de garantizar, no solamente, un trabajo que cumpla con la protección de la dignidad del que la desempeña, también de que el resultado del mismo o en el enfoque de este vaya orientado a que la sociedad a la que pertenece, se vea beneficiada.

Talcot Parsons habla de la importancia social del trabajo indicando lo siguiente:

Para Parsons eran los valores los que hacían que las organizaciones se mantuvieran unidas; su mayor preocupación fue el mantenimiento del orden en el sistema social. Es necesario destacar que cuando él habla del sistema social, ubica a la sociedad como un sistema social importante y, en consecuencia, el trabajo, la producción y la distribución vienen a ser imperativos funcionales de adaptación dentro de la sociedad, ubicados en la estructura económica.⁵¹

El poder contar con un trabajo que permita la autorrealización del sujeto provoca que para el mismo sea accesible un estilo de vida que facilite su desarrollo social en otros tantos aspectos de la misma. La persona que cuente con estabilidad laboral concede a interesarse en diversos aspectos de desarrollo social como el crecimiento profesional, el proyecto de una familia o atender la salud física y mental del mismo.

Actualmente el derecho laboral se ha interesado bastante por el aspecto de humanizar al derecho, reflejo de ello ha sido la inclusión de las enfermedades

⁵⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, México, p. 144, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>.

⁵¹ Parsons, Talcot citado por: Bencome E., Tania Z., “El trabajo. Visto desde una perspectiva social y jurídica”, *Latinoamericana de Derecho Social*, México, 2008, núm. 7, julio – diciembre de 2008, p. 51., disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586/11613&ved=2ahUKEwiystL_pMmJAxVA5ckDHT6IIHoQFnoEC A8QAQ&usg=AOvVaw0JevbUktWjXhS5hApC-FbS.

mentales dentro de la tabla de enfermedades de trabajo, en las cuales podemos encontrar un listado de trastornos mentales.⁵²

Hoy en día el poder mantener un trabajo que permita el desarrollo del trabajador y de su familia se ha vuelto un privilegio de un grupo de minorías. Díaz Mirón señala que:

El poseer fuentes de trabajo más eficaces, productivas y seguras. Con mayor estabilidad y salud social, permitiría tener un México mas avanzado. Porque el éxito no esta en la polarización, sino en la integración del sector público con el sector privado aceptando la unidad y colaboración intima entre empleadores y trabajadores. En pocas palabras: Un México trabajando mejor resultará ser un México productivo y soberano.⁵³

Y lo es, coincidir con la idea de un trabajo de unidad entre ambos sectores de producción, no obstante, a que estén destinados a tener intereses contrarios. Es por ello que la vigilancia constante a las normas laborales siempre debe estar latente por parte de las autoridades, porque es en la humanidad de la sociedad donde se observa la efectividad de las mismas.

Por último, el “trabajo” desde una perspectiva jurídica “puede ser conceptuado como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno. En este último caso, salvo excepciones especiales, se devenga una retribución considerada equivalente, que no es otra cosa que el salario”.⁵⁴ Este concepto hace el señalamiento de que efectivamente el trabajo abarca no solamente un trabajo que puede ser obtenido a través de un esfuerzo físico sino también intelectual. Además, enfatiza la importancia de una regulación jurídica de

⁵² Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, México, Diario oficial de la federación, 4 de diciembre del 2023, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023#gsc.tab=0.

⁵³ Díaz Mirón Salcedo, Juan José, *El derecho mexicano del trabajo y su humanización*, México, Tirant to Blanch, 2023, p. 75

⁵⁴ Bencomo E., Tania Z, “El trabajo. Visto desde una perspectiva social y jurídica”, *Revista latinoamericana de derecho social*, México, núm. 7, julio-diciembre de 2008, p. 52, disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262002.pdf>.

dicha actividad pasa poder brindar por parte del Estado esa certeza y seguridad de su debido cumplimiento.

Aunado a lo anterior, la conceptualización agrega la importancia de que el salario obtenido sea uno que pueda ser considerado como remunerador. El salario remunerador no es más que, ese equilibrio entre el esfuerzo que realiza el trabajador y el valor de aquello que es obtenido y vendido por el que se ve beneficiario, reforzando el respeto de los derechos humanos del trabajador.

Por otro lado, el artículo 8 de la LFT define al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.⁵⁵ Dentro del mismo artículo señala que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.⁵⁶ El artículo retoma la idea que fue analizada anteriormente donde el trabajo contempla que puede ver cualquier actividad humana buscando englobar cualquier capacidad humana y evitando con ello caer en algún tipo de discriminación. No obstante, también nos ofrece un elemento importante que es la subordinación.

La subordinación implica que el trabajo realizado debe efectuarse bajo las ordenes o dirección de su empleador y derivado a esta misma, es importante proteger la dignidad humana de los trabajadores protegiendo sus derechos humanos y asegurarse un debido acceso a la justicia si lo considera necesario.

1.2.1. Clasificación de conceptos de derecho del trabajo

Una vez analizada los diferentes puntos de vista por los cuales puede ser analizado el concepto de “trabajo” es el turno de estudiar las diversas formas en que se puede entender al “derecho del trabajo o derecho laboral”. Es posible clasificar de diferentes formas las diversas definiciones de derecho del trabajo, no obstante, dentro de la clasificación realizada por Néstor de Buen contempla distintos tipos de definiciones las cuales clasifica de la siguiente manera:

⁵⁵ Ley Federal del Trabajo, México, 1970, p. 5, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

⁵⁶ *Idem*.

- 1) Definiciones que atienden a los fines de derecho laboral
- 2) Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral
- 3) Definiciones que atienden el objeto de la relación laboral
- 4) Definiciones que atienden a la relación laboral en sí misma
- 5) Definiciones complejas.
- 6) Definiciones dobles.⁵⁷

Por lo que respecta a la primera de las anteriores, las “definiciones que atiende a los fines del derecho laboral” cumplen con la característica de referirse a un ordenamiento o conjunto de normas que proponen o tienden a la protección de los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores y patrones.

Encontramos dentro de este apartado lo establecido en artículo 2 de la LFT que refiere a que “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”.⁵⁸ La intención del legislador dentro de dicho artículo es indicar la tendencia de las diversas normas de derecho laboral para buscar el equilibrio entre dos factores importantes en una relación laboral: el trabajo y el sentido de justicia social.

El concepto antes indicado y que se encuentra en la ley reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM, engloba más que las normas jurídicas reguladoras. Abarca también el concepto de dignidad en una relación laboral, permitiendo al lector entender que si al hablar del objetivo de la protección de los derechos humanos (DDHH, en lo sucesivo) lo es la protección de la dignidad humana; se puede concluir que entonces el derecho al y del trabajo es un conjunto de DDHH aplicados en el ámbito laboral.

“Mario de la Cueva define al derecho individual del trabajo como el conjunto de normas que fijan las bases generales y deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efectos de asegurar a los trabajadores la vida, la salud

⁵⁷ Buen, Néstor de, citado por: Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, México, Porrúa, 2009, p. 36, disponible en: https://www.abogarte.com.ar/pluginAppObj/pluginAppObj_680_14/DERECHO-INDIVIDUAL-DEL-TRABAJO-JOSE-DAVALOS.pdf.

⁵⁸ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, p. 1.

y un nivel decoroso de vida”.⁵⁹ De la Cueva no se aleja mucho del texto que se encuentra señalado dentro de la LFT. No obstante, el autor únicamente en esta definición indica la regulación de las relaciones individuales de trabajo, a lo que hace pensar que entonces en su momento manejara una definición para efecto de definir a las relaciones colectivas de trabajo.

No obstante, dicho autor indica aspectos como la vida, la salud y un nivel decoroso de la vida, los cuales son pilares de la dignidad humana de la persona. Ambos conceptos resaltan la importancia de la protección de los derechos laborales.

Por otro lado, las “definiciones de atienden a los sujetos de la relación laboral” se centrarán efectivamente en aquellos que forman parte de la relación que mantenían y que evitan mencionar los fines del derecho del trabajo, incluso pueden llegar a contener en su texto la misma palabra a definir.

Se encuentra dentro de estas lo que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid, España (INSST), define al derecho de trabajo como “el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral”.⁶⁰ Se puede apreciar de la misma que realmente dicha definición no profundiza en el objetivo ese conjunto de leyes, únicamente se centra en especificar que regularan a la misma relación que les dio origen.

En ese sentido Santos Azuela “define el Derecho Laboral como el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.⁶¹ Azuela no abunda en los fines del derecho laboral y únicamente se concentra en los sujetos a quienes está destinado, es una definición simple pero que en la misma se aborda las relaciones tanto individuales como colectivas.

⁵⁹ De la Cueva, Mario citado por: Carrillo Prieto, Ignacio, *Varia (derecho e ideología)*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, serie e, núm. 48, p. 88, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/727/7.pdf>.

⁶⁰ Primer ejercicio del proceso selectivo para ingreso en la escala de titulados superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). V. septiembre 2022, disponible en:

<https://www.insst.es/documents/94886/3978182/Tema+24.+El+Derecho+del+Trabajo.pdf/bbfab481-e414-56c1-6f2d-225c2e3ac34f?t=1663571199349>.

⁶¹ Santos Azuela, Héctor citado por: Méndez Cruz, José Ricardo, *Derecho laboral. Un enfoque práctico*, 2da. Edición, México, McGraw-Hill American editors, 2009, p.5.

En esa misma sintonía encontramos la definición de Peter Trenk-Hinterberg, quien señala que, “el derecho del trabajo (Arbeitsrecht) se entiende entre nosotros generalmente el derecho especial de las personas que realizan un trabajo dependiente -es decir, no hecho por cuenta propia) en base a un contrato de trabajo de derecho privado”.⁶² Para este autor el derecho del trabajo nace como resultado de una relación de trabajo la cual inició en la formalización de un contrato laboral, sin especificar de que está formado ese “derecho especial”. Sin embargo, puede comprenderse que trata de establecer que es un derecho que requiere especialización lo cual podría llevar a pensar que es producto de que en la antigüedad el derecho del trabajo siempre se consideró parte del derecho civil.

Las “definiciones que atienden el objeto de la relación laboral” no buscaran explicar el fin establecido para el derecho del trabajo, siendo limitativas en su contenido a señalar que se trata de un sistema de normas.

Para ello podemos estudiar lo mencionado por Manuel Alonso García:

El Derecho del Trabajo tiene por objeto el hecho social trabajo, y no solo en cuanto prestación de servicios. A ello hay que añadir el que no siempre el trabajo objeto del derecho laboral se presta en situación de dependencia, entendida esta de la manera corriente en que es interpretada por los tratadistas del Derecho, sino en la forma de una dependencia que sea más de situación que de estricta y neta vinculación jurídico-económica.⁶³

La definición anterior no profundiza en el fin u objetivo que tienen las normas reguladoras contenidas en el derecho laboral, sin embargo, si enuncia aquello que se considera está contenido dentro del mismo concepto de derecho del trabajo,

⁶² Trenk-Hinterberg, Peter, “El desarrollo del derecho alemán del trabajo en los últimos 75 años” en Sanchez-Cordero Davila, Jorge A., *LXXV años de evolución jurídica en el mundo, México*, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 1979, serie g, vol. V, p.105, disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9853>.

⁶³ Alonso García, Manuel citado por: Poblete Jiménez, Carlos, El objeto del derecho del trabajo y su extensión, pp. 198 y 199, disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3271172.pdf&ved=2ahUKEwjrlN5v7eJAXVmJUQIHWjfB2sQFnoECDEQAQ&usg=AOvVaw2orhdi2J344Vt-4lIPBcVr>.

haciendo el señalamiento que este contenido jurídico se encuentra vinculado con el área de la economía.

En ese mismo sentido Jaqueline Ritcher indica que “el objeto de protección del derecho del trabajo es el trabajo asalariado”.⁶⁴ La autora de referencia en su definición está considerando uno de los elementos de una relación laboral, pues que exista un salario como retribución a cambio de un trabajo a otra persona diversa evidencia la existencia de una relación laboral.

La anterior definición no profundiza en el fin que debe alcanzar el derecho del trabajo y nuevamente solo se centra en, a quién debe ser dirigido.

Atendiendo al mismo sentido, Benito Pérez indica que “el derecho del trabajo tiene por objeto proteger al trabajador mediante la intervención del Estado, en la reglamentación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, en la cual están comprendidas las de carácter administrativo y procesal”.⁶⁵ Pérez en su definición busca establecer la obligación de intervención del estado para la regulación de las relaciones laborales sin abundar en el bien público general que a través de las mismas se obtendría.

Las “definiciones que atienden a la relación laboral en si misma” busquen referirse a la relación laboral y a los fines que tiene la norma o el conjunto de normas jurídicas, que regularán a las relaciones laborales.

En relación a lo anterior, podemos encontrar lo que Ignacio Carrillo señala: “El derecho del trabajo tiende a proteger la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida. La realización de estos fines esta condicionada por el contenido de la relación de trabajo”.⁶⁶ Carrillo aclara que el fin de proteger la vida y salud del trabajador es el medio para poder brindarle un nivel de vida decoroso y es esto lo que la regulación normativa debe tener como objetivo al momento de establecer su contenido.

⁶⁴ Richter, Jacqueline, “El trabajo en el derecho del trabajo”, *Revista latinoamericana de derecho social*, México núm. 16, enero-junio de 2013, disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702013000100179&script=sci_arttext.

⁶⁵ Pérez, Benito, *Derecho del trabajo*, Argentina, Astrea, 1983, pp. 72 y 73, disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10481>.

⁶⁶ Carrillo Prieto, Ignacio, *Varia (derecho e ideología)*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 1989, serie e, núm. 48, p. 88, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/727/7.pdf>.

Estos fines que el derecho laboral debe enmarcar pueden ser encontrados en muchas definiciones como individuales y sociales. Es el caso de Benito Pérez, quien define al “derecho del trabajo como una rama de derecho que estudia los principios y normas que rigen el hecho social trabajo, como fundamento de las relaciones jurídicas que tienden a la realización de los fines individuales y sociales de los que lo ejecutan”.⁶⁷ Y es que aunque de primer momento podemos considerar que muchas veces los fines de una persona pueden o no coincidir con los de una comunidad, mas adelante se podrá comprobar que están estrictamente vinculados y es el beneficio común lo que mueve la balanza del derecho.

Néstor de Buen señala que “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁶⁸ De Buen resalta la importancia de la regulación normativa de las relaciones de trabajo para alcanzar con ello la idea de justicia social, recordando el impacto social que tiene la estabilidad laboral para la comunidad.

Las “definiciones complejas” “tratan de poner en claro las principales características de nuestra disciplina, con el riesgo de caer en lo descriptivo, con lo que se pierde la nota científica que debe contener una definición”.⁶⁹

Atendiendo a ello, Benito Pérez identifica al derecho del trabajo como, “conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”.⁷⁰ El autor se concentra en indicar las características de lo que hasta

⁶⁷ *Ibidem*, p. 74.

⁶⁸ Buen, Néstor de citado por: Méndez Cruz, José Ricardo, *Derecho laboral. Un enfoque práctico*, 2da. Edición, México, McGraw-Hill American editors, 2009, pp. 5 y 6.

⁶⁹ Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, México, Porrúa, 2009, p. 38, disponible en: https://www.abogarte.com.ar/pluginAppObj/pluginAppObj_680_14/DERECHO-INDIVIDUAL-DEL-TRABAJO-JOSE-DAVALOS.pdf.

⁷⁰ Pérez, Benito, *op. cit.*, p. 72.

ahora conocemos como “relaciones laborales”, sin aportar alguna otra información acerca del fin de dicha disciplina.⁷¹

En este mismo sentido, encontramos la siguiente definición que podría considerarse descriptiva, ya que, contempla varios aspectos relevantes que el derecho laboral abarca: “Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón; el contrato de trabajo; las condiciones de trabajo tales como la jornada laboral, el salario, los días de descanso, las vacaciones, entre otras; las formas de terminación de la relación laboral y la seguridad social”.⁷²

Esta definición únicamente se centra en indicar las características de una relación laboral como la jornada, las vacaciones, el descanso obligatorio, entre otros muchos más elementos, la misma, es solamente de manera descriptiva y no profundiza en la importancia de los mismos.

Las “definiciones dobles” son usadas cuando es “necesario distinguir entre el derecho laboral en sentido amplio y doctrinal y el derecho laboral en su sentido jurídico o estricto”.⁷³ Según este tipo de definiciones podemos encontrar lo mencionado por Krotoschin y Vázquez Vislard:

El derecho del trabajo en un sentido amplio existe desde el comienzo de toda evolución cultural y jurídica, y desde que se prestó (servicio) en el provecho de otro.”⁷⁴ Y en sentido estricto y “científico... el desarrollo del derecho del trabajo es una consecuencia propia de la revolución industrial, que no solo se expreso a través de un cambio de los medios técnicos conocidos hasta entonces para dominar el mundo (revolución técnica, producción de bienes y servicios que reducen el razonamiento a que la naturaleza somete al hombre); sino, en especial, por un

⁷¹ Es interesante encontrarse con una definición que no solo contemple como sujeto participativo de las relaciones laborales a la parte patronal y trabajadora; el autor también considera dentro del mismo concepto a la figura de “Estado” y las responsabilidades de este con los primeros, ya que hasta el momento no se había visto al Estado como un sujeto activo de las relaciones laborales. Este aspecto es importante ya que efectivamente es el garante del libre ejercicio del derecho humano al trabajo.

⁷² Justia, México, 2024, disponible en: <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/>.

⁷³ Dávalos, José, “*Derecho individual...*” cit., p.38.

⁷⁴ Krotoschin, Ernesto, citado por: Álvarez Chávez, Víctor Hugo, “Panorama actual del derecho del trabajo”, *Ius est praxis*, Perú, núm. 017, 1991, p. 209, disponible en: https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/3466.

cambio de mentalidad respecto de los valores comprometidos en la relación (revolución cultural, trato entre los hombres vinculados a la causa y en razón a la colaboración de esos bienes y servicios).⁷⁵

Los autores señalan que la interpretación de lo que conocemos como derecho del trabajo tiene dos formas de ser visto, una de ellas abarca todo el contexto de las relaciones de trabajo en las cuales existiera la prestación de un servicio de una persona a otra. Por otro lado, el aspecto estricto del mismo derecho surge con el cambio tecnológico e industrial que promueve diferentes formas de vínculos laborales.

Por otro lado, García Alonso emite la siguiente opinión:

Se pronuncia por un encuadre amplio de toda actividad dentro del Derecho del Trabajo. Dice que queda bien claro que "el objeto del Derecho del Trabajo es, para nosotros, doble, según se estime una concepción estricta o amplia del mismo. En el primer sentido, tal objeto vendría dado por ser un trabajo libre prestado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia. En un sentido amplio, que nos parece mas defendible, sobre todo con vistas al futuro, el objeto del Derecho laboral vendría representado por ser un trabajo libre por cuenta ajena, comprendiéndose así, no solo englobado bajo la noción de subordinación, sino también aquel otro prestado sin atender a su carácter dependiente."⁷⁶

La definición antes indicada muestra con claridad la diferencia de un concepto de derecho laboral en sentido estricto y amplio. El primero de ellos lo asemeja a la idea de derecho laboral con la que nos encontramos más familiarizados, en la cual, uno de sus principales elementos de composición lo es la subordinación de una persona ante otra. Por otra parte, en sentido amplio busca englobar un tipo de relación laboral con la cual menciona, viene a representar un tipo de relación en la cual se contempla de una manera más libre e independiente sin dejar a un lado de

⁷⁵ Vázquez, Vislard, Antonio, citado por: Álvarez Chávez, Víctor Hugo, "Panorama actual del derecho del trabajo", *Ius est praxis*, Perú, núm. 017, 1991, p. 209, disponible en: https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/3466.

⁷⁶ García, Alonso, citado por: José Lima, Osvaldo, "El trabajo", *Idearium*, Argentina, núm. 3, 2015, p. 147, disponible en: <https://www.um.edu.ar/ojs2019/index.php/Idearium/issue/view/51>.

contar con una cierta subordinación. Sin embargo, el mismo aclara que esta última forma de relacionarnos va más encaminada a tener una visión a futuro de la forma en como será visto el trabajo y sus relaciones.

Existen diferentes formas de clasificación de definiciones de derecho del trabajo, sin embargo, la clasificación analizada abarca diversos elementos de una manera sencilla. El estudio de las diversas conceptualizaciones permite comprender las relaciones entre trabajadores y empleadores, además de que esa relación puede nacer a través de las diversas actividades humanas que puede otorgar un trabajador a su empleador. Es por esta diversidad que es importante que el Estado otorgue los medios de protección de la dignidad humana de los partícipes en una relación laboral, así como el bienestar social y brindar de justicia social a la sociedad.

1.3 Los mecanismos alternos de solución de conflictos en la nueva justicia laboral

En un entorno laboral cada vez más dinámico y diversificado como consecuencia de la globalización. La conciliación laboral se posiciona como un pilar crucial para garantizar la armonía y la eficiencia en las relaciones entre trabajadores y empleadores. Este capítulo tiene como objetivo que el lector logre comprender los conceptos básicos que sostienen a la conciliación laboral, explorando sus principios, objetivos y el impacto que tiene en el número de demandas presentadas ante los juzgados laborales.

A medida que se avanza en el estudio de los conceptos fundamentales de la conciliación laboral, se podrá entender con mayor precisión la importancia y la responsabilidad que tienen los CCL en el objetivo de enfocar a la sociedad en sus principios morales y espirituales para lograr el bienestar general de los trabajadores y empleadores para que ambos puedan involucrarse e integrarse de manera armónica sin sacrificar pautas importantes de su vida personal.

El conflicto es una parte inherente al ser humano y las formas de cómo solucionarlo es lo que caracteriza a cada uno de nosotros. Elena Fierro, incluso menciona que uno de los principales obstáculos para el desarrollo de México lo es

la falta de acuerdos y espacios para un diálogo constructivo, el cual, apoyado de un sistema paternalista de la autoridad, hace que tengamos que acudir ante ellos a que resuelvan nuestros problemas.⁷⁷

La palabra conflicto es definida por el Diccionario de la Real Academia Española como: Combate, lucha, pelea, enfrentamiento, disputa, pugna, lid, colisión, choque. Enfrentamiento armado. Problema, cuestión, materia de discusión. Psicológicamente, es definido como la coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.⁷⁸

El conflicto puede decirse que es el resultado del intercambio de ideas, creencias y sentimientos, que al combinarse con la universalidad de formas de pensar puede originar una disputa. Se puede concluir que ya que el mismo es inherente al ser humano no podemos evitarlo. Sin embargo, el saber cómo solucionarlo es la clave para una sana convivencia.⁷⁹

Los MASC's se crearon con la intención de crear alternativas que permitan solucionar dichos conflictos de maneras más efectivas. Reynoso Castillo los define como, mecanismos y estrategias que se han visto desarrollados en diferentes sistemas jurídicos y que tiene como finalidad encontrar vías que permitan a la sociedad resolver las diferencias entre los integrantes de la menor manera y de una manera rápida.⁸⁰ Evitando con ello, saturar a las autoridades del Estado administradores de la justicia.

Los MASC's encuentran su fundamento en el artículo 17 de la CPEUM. En su tercer párrafo se cita: "Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los

⁷⁷ Fierro, Ana Elena, *Manejo de conflictos: y mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC)*, México, Centro de investigación y docencia económicas, 2018, disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mWORDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=masc+solución+de+conflictos+LIBROS&ots=Lm0V9D2Axm&sig=gmTbdI5YqNu_179h7nn5Fg-IYwE#v=onepage&q=masc%20solución%20de%20conflictos%20LIBROS&f=false.

⁷⁸ Diccionario de la real academia española, disponible en: <https://dle.rae.es/conciliar?m=form>.

⁷⁹ Ante posibles abusos de poder de una persona sobre otra es importante poder brindar a la Sociedad de los medios necesarios para mantener el equilibrio que permita evitar levantamientos revolucionarios.

⁸⁰ Reynoso Castillo, Carlos, *op. cit.*, p. 151.

formalismos procedimentales”.⁸¹ El texto constitucional enmarca la obligación del Estado de brindar los medios necesarios para solucionar los conflictos sociales, anteponiendo este incluso al propio sistema jurisdiccional.

Aunado a que el costo de un juicio para el Estado es mucho mayor al que se podría derogar de enseñar las herramientas necesarias a la sociedad para que sean ellos mismos quienes encuentren soluciones a sus conflictos. En un sistema judicial donde cada año se analiza la apertura de nuevos juzgados o mayor personal de estos, con el adecuado uso de los MASC's podría analizarse una reducción de gasto por parte del Estado.

Pero para que el funcionamiento antes indicado pueda hacerse realidad también es necesario el apoyo de los abogados colaborativos, partiendo que no deben olvidar que su labor es brindar a la sociedad los conocimientos necesarios para enfrentar la consecuencia de sus acciones y todavía mucho más importante, asegurarse de que no se vuelva a repetir el mismo conflicto.

Por otro lado, dentro del mismo artículo 17 constitucional en su quinto párrafo indica que, “las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias”.⁸² Es en atención a esto que el 26 de enero del año 2024 se publicó la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias (LGMASC, en lo sucesivo).

Los MASC's buscan resolver el conflicto en un tiempo y con un gasto mucho menor al que podría resultar en un juicio, además de que un procedimiento judicial se alimenta de una expectativa planteada al justiciable de un “resultado probable”. Es entonces, que se busca poder brindar a las partes del conflicto, la posibilidad de decidir como concluirlo, partiendo de tomar una decisión informada por asesores preparados y conociendo los beneficios de los MASC's.

Es también la importancia de que las personas que participan en el desarrollo de los diversos mecanismos se encuentren debidamente preparados jurídicamente y que cuenten con la certificación correspondiente para poder actuar en el desarrollo

⁸¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, México, *op. cit.*, p. 23.

⁸² *Ibidem*.

del procedimiento de una manera adecuada y que coadyuven con las partes a encontrar una solución.

1.3.1. Clasificación de los MASC's

Los MASC's pueden clasificarse en auto compositivos y hetero compositivos.

Los auto compositivos son aquellos donde “las partes mantienen el control del asunto, pero nombran uno o varios terceros para que les ayuden a encauzar constructivamente un proceso-conversación con el objetivo de encontrar soluciones y acuerdos que sean aceptables para ambas partes en conflicto”.⁸³ Dentro de este tipo de MASC's es necesaria la intervención de una tercera persona ajena al conflicto que regularmente es llamado mediador, facilitador o conciliador. Aunado a que cuando se logre llegar a un acuerdo el procedimiento se formaliza en un documento el cual cuenta con características determinadas.

Se consideran auto compositivos a la negociación, mediación y conciliación, derivado a que dentro de estos interviene una persona tercera como apoyo.

La negociación se puede definir como los tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto.⁸⁴ Consistiendo en el intercambio directo, con libertad de voluntad de promesas y compromisos.⁸⁵ La misma conlleva que ese intercambio de voluntades se tomen las propuestas realistas con las cuales las partes se sientan cómodas para que el cumplimiento de estas sea factible su realización. Lo anterior, en atención a uno de los principios rectores de los MASC; s: la voluntariedad. Es por ello que, actualmente la negociación es muy importante como herramienta en la búsqueda de un acuerdo.

Azar Mansur define a la negociación como, un sistema utilizado por aquellas personas en conflicto o en su caso sus representantes para efectos de encontrar una solución indicando, además, que la misma “es un medio autocompositivo,

⁸³ Sanfeliz, Alfredo, “Métodos alternativos de resolución de conflictos (adr's): ¿para qué sirven?”, *Lopez-ibor dpm*, España, 2024, disponible en: <https://lopez-iborabogados.com/article/metodos-alternativos-de-resolucion-de-conflictos-adrs-para-que-sirven/>.

⁸⁴ Real Academia Española, *op. cit.*, disponible en: <https://dle.rae.es/negociación?m=form>.

⁸⁵ Bravo Peralta, Martín Virgilio, *Manual de negociación, mediación y conciliación*, 3ra. ed., México, Porrúa, 2020, Jurídica ibi ius, p. 10.

bilateral; es decir, no implica la intervención de un tercero neutral”.⁸⁶ La negociación busca mantener esa autonomía donde sean las partes por sí solas las que logren construir acuerdos permitiendo proponer soluciones que se sientan realistas al conflicto.

El artículo 4 fracción I de la LGMASC define a la negociación como “el proceso por virtud del cual las partes, por sí mismas con o sin intermediarios, plantean soluciones a través del diálogo, con el fin de resolver una controversia o conflicto”.⁸⁷ Esta legislación contempla a la negociación como una etapa del diálogo para solucionar un conflicto. Aunque pareciera muy factible de llegar a confundirse un poco derivado a que indica que puede haber o no un intermediario que plantee soluciones, lo que más adelante se buscará dejar claro las diferencias que caracterizan y otorgan la relevancia de un funcionario conciliador.

Por otro lado, Bravo Peralta analiza a la “mediación” como la segunda etapa de los MASC, definiéndola como, “el procedimiento por el cual las partes someten a un tercero imparcial, experto en la materia, para que este proponga diversas opciones, respetando siempre la voluntad de las partes”.⁸⁸

Lo que resulta muy interesante es que este autor señala que la mediación puede ser de dos formas: voluntaria o inducida. Donde la primera de ellas es cuando las partes libremente solicitan la participación de un tercero para construir un acuerdo que dé una solución a la controversia. Por otro lado, la inducida será aquella en la cual un órgano estatal somete a las partes del conflicto para que una manera indirecta, pero poderosa, acudan a dar a conocer su controversia ante un órgano público y que sea este quien lleve un procedimiento establecido en alguna ley o reglamento.⁸⁹ Encontrando de esta manera las dos formas como puede lograr avenirse, la cual puede ser alcanzada de manera particular entre los ciudadanos que sería el objetivo principal de todas las políticas de paz y, por otro lado, aquella en la cual es necesaria la intervención de una autoridad.

⁸⁶ Azar Mansur, C., citado por Bravo Peralta, Martín Virgilio, *Manual de negociación, mediación y conciliación*, 3ra. ed., México, Porrúa, 2020, Jurídica ibi ius, p. 28.

⁸⁷ Ley general de mecanismos alternativos de solución de controversias, México, 2024, *op. cit.*, p. 2, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMASC.pdf>.

⁸⁸ Bravo Peralta, Martín Virgilio, *op. cit.*, p. 12.

⁸⁹ *Idem*.

En la fracción III del artículo 4 de la LGMASC indica que la mediación puede ser definida de la siguiente manera:

Procedimiento voluntario mediante el cual las partes acuerdan resolver una controversia o conflicto en forma parcial o total, de manera pacífica, o prevenir uno futuro, con la asistencia de una persona tercera imparcial denominada persona facilitadora. Se entenderá que existe Comediación cuando participen dos o más personas facilitadoras.⁹⁰

Efectivamente la ley señala que en la mediación intervendrá una persona que buscará tratar de ir acompañando a las partes para que las mismas puedan ir formulando acuerdos. En la mediación esta persona tercera se mantendrá en el mismo nivel jerárquico que las partes y por lo cual no puede imponer medidas. A diferencia de la conciliación que mas adelante se estudiará, ya que el conciliador es facultado para ejercer ciertas medidas lo que hace que jerárquicamente pueda tener un nivel superior a los involucrados.

La palabra “conciliación” deriva del verbo “conciliar” que refiere a “poner de acuerdo a dos o más personas o cosas”.⁹¹ No obstante a ello, Bravo Peralta también refiere a la conciliación como el resultado exitoso de la mediación, el cual concluye con un convenio suscrito por las partes. Lo anterior a que dicho autor describe que el solucionar un conflicto amerita varios pasos a seguir el cual inicia con una negociación, la cual señala precisamente que es el método por excelencia para la solución de controversias.⁹²

Alfredo Gozaini comenta que puede existir de igual forma dos momentos para que exista la conciliación cuando existe un conflicto, sin embargo, el comenta que pueden definirse como procesal o preprocesal. A esta ultima también suele

⁹⁰ Ley general de mecanismos alternativos de solución de controversias, México, 2024, *op. cit.*, p. 2.

⁹¹ Real Academia Española, *op. cit.*, disponible en: <https://dle.rae.es/conciliar>.

⁹² Bravo Peralta, Martín Virgilio, *op. cit.*, p. 13.

llamársele conciliación extrajudicial toda vez que la misma se desahoga antes de que se formalice un litigio.⁹³

En la mediación antes indicada participará un tercero al cual se le denominara “mediador” quien deberá contar con las cualidades y conocimientos necesarios para lograr que las partes concilien sus diferencias y otorguen concesiones para que cuando sea así el mismo pase de mediador a “conciliador”.⁹⁴ Es por esto que para Bravo Peralta “la conciliación es el resultado exitoso de la mediación”.⁹⁵

Respecto a ello, el artículo 4 fracción IV de la LGMASC establece a la conciliación como el “procedimiento voluntario por el cual las partes involucradas en una controversia o conflicto acuerdan resolver en forma parcial o total, de manera pacífica, o prevenir uno futuro, con la asistencia y participación activa de una persona facilitadora”.⁹⁶

Podría confundirse o creerse que las definiciones indicadas por dicha ley para conceptualizar la mediación y la conciliación son bastantes parecidas. Y atendiendo a ello, es que es importante el análisis de diferentes opiniones acerca de la similitud y diferencia entre ellas.

En el debate constante si la mediación y la conciliación son distintas se suma Reynoso castillo quien analiza que la conciliación:

Es un procedimiento alternativo de solución de controversias, por medio del cual, un tercero facilitador asiste a las partes en el intercambio de información para que puedan encontrar ellas mismas una salida satisfactoria; pero que a diferencia de la mediación, el tercero puede ofrecer fórmulas conciliatorias que, desde luego, no son obligatorias para las partes.⁹⁷

⁹³ Gozaini, Osvaldo Alfredo, *Notas y estudio sobre el proceso civil*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 1994, serie g, núm. 155, 1994, p. 48, disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9858>.

⁹⁴ Bravo Peralta, Martín Virgilio, *op. cit.*, p. 13.

⁹⁵ *Idem*.

⁹⁶ Ley general de mecanismos alternativos de solución de controversias, México, 2024, *op. cit.*, p. 2.

⁹⁷ Quiroz Villareal citado por: Reynoso Castillo, Carlos, *La conciliación laboral*, Tirant lo Blanch, México, 2024, pp. 57 y 58.

Con lo antes indicado por el autor encontramos que una de las características principales del conciliador lo es que a diferencia del mediador puede llegar a proponer alguna solución a las partes si así lo considera pertinente, es por esto que es muy importante que el conciliador tenga conocimiento de los alcances jurídicos y consecuencias de sus propuestas.

Por otro lado, los MASC's hetero compositivos son aquellos donde "las partes afectadas otorgan a una o varias personas, fuera del ámbito judicial, la facultad y autoridad para resolver un conflicto en el que se encuentran envueltas".⁹⁸ Dentro de este apartado encontramos al arbitraje. Estos se caracterizan de la voluntariedad de las partes de sujetarse a que un tercero imparcial (arbitro) conozca acerca del conflicto y sea este quien resuelva como debe terminar el conflicto, sometiéndose las partes de manera coercitiva al resultado, teniendo consecuencias jurídicas el no respetar lo sancionado.

El arbitraje puede ser definido como:

El acuerdo de voluntades por el cual las partes se someten expresamente para que un tercero imparcial dirima la controversia. El procedimiento por el cual dichas partes resolverán su controversia se puede establecer de común acuerdo o con las reglas de algún centro especializado. En cualquier caso, la resolución final, denominada laudo, va a ser vinculatoria y será obligatoria para las partes.⁹⁹

Anteriormente a la reforma actual laboral, la materia laboral era del conocimiento de las JCA, las cuales su principal objetivo era resolver los conflictos laborales de una manera rápida y amistosa, priorizando la conciliación. No obstante, con el tiempo comenzaron a surgir diferentes problemas que obligaron a "actualizar" el sistema judicial laboral para que tuviera lógica con el nuevo sistema económico impulsado con la firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC, en lo sucesivo). El cual requiere a los países firmantes otorgar de los medios necesarios para priorizar el uso de los MASC's para resolver los conflictos, lo

⁹⁸ Sanfeliz, Alfredo, *op. cit.*

⁹⁹ Bravo Peralta, Martín Virgilio, *op. cit.*, p. 15.

anterior como garantía para los países partícipes en sus inversiones económicas en México.

Debido a la importancia que se le otorga a los MASC 's, se les ha brindado de (como es antes indicado) principios que le permiten autonomía y flexibilidad con el objetivo de alcanzar el bienestar de la sociedad. Se busca que, con el paso del tiempo, la sociedad aprenda a resolver la mayoría de sus conflictos a través de las herramientas que le brinde la autoridad competente.

Efectivamente la conciliación no es algo “novedoso”, lo que hace especial todo este camino que se transita con la nueva reforma laboral, es la obligatoriedad dentro del procedimiento laboral de agotar dicho procedimiento previo a acudir a la etapa judicial. La profesionalización que los CCL buscan brindarles a los funcionarios conciliadores tienen el objetivo de acercar a la sociedad las herramientas necesarias para que cada uno de los que forman parte de ella, sean agentes de cambio para un mejor futuro donde existan menos conflictos y más acuerdos.

En el segundo párrafo de la fracción XX del artículo 123 de la CPEUM se indica que a partir de la nueva reforma laboral de 2019:

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.¹⁰⁰

Con ello, la propia CPEUM ordena reglamentar el funcionamiento de los nuevos CCL que tendrán en sus manos la tarea conciliatoria prejudicial la cual

¹⁰⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, *op. cit.*, p. 148.

deberá desarrollarse en audiencias como continúa señalando dicho artículo constitucional:

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.¹⁰¹

Aunado a la tarea conciliatoria, el mismo texto constitucional en su apartado continuo indica que existirá un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL, en lo sucesivo) que contará con características particulares:

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.¹⁰²

Es importante entonces comprender que los CCL locales y el CFCRL actuarán a la par dentro de sus competencias, compartiendo la tarea conciliatoria, buscando evitar que el sistema judicial laboral vuelva a colapsar. Es entonces que la responsabilidad depositada en el personal conciliador lo es bastante importante, pues está en sus manos que un nuevo modelo de justicia laboral funcione y colaboren para que sea menor el número de conflictos posibles sean los que tengan la necesidad de acudir a una instancia judicial.

La necesidad de que quien sea esa persona que esté en contacto con las partes cuente con los conocimientos necesarios no fue dejado a la ligera por la propia legislación ya que incluso en la LFT se indica el proceso de selección de conciliadores, los cuales deberán demostrar que cuenten con las cualidades y

¹⁰¹ *Idem.*

¹⁰² *Idem.*

aptitudes necesarias para desempeñar su trabajo, además de contar con una certificación en conciliación en materia laboral o en MASC's que respalde su profesión.

Y es que la labor del conciliador es muy delicada ya que son estos quien deben verificar que los convenios a los que las partes logren llegar no cuenten con renuncia de derechos que puedan perjudicar a las partes. Garantizando con ello el respeto a los derechos fundamentales reconocidos en nuestra CPEUM. Actualmente la figura de conciliador ha sido reconocida como materialmente jurisdiccional por tener la facultad de elevar los convenios celebrados ante los CCL a categoría de cosa juzgada, lo anterior a la luz de lo pronunciado por la SCJN, a través de la jurisprudencia que tiene por contenido lo siguiente:

CENTROS DE CONCILIACIÓN LABORAL (LOCALES Y FEDERAL). LAS FUNCIONES QUE REALIZAN EN LA ETAPA PREJUDICIAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SON MATERIALMENTE JURISDICCIONALES.

La conciliación laboral prejudicial parte de la premisa en la cual no todos los conflictos entre patrones y trabajadores se ventilan ante los tribunales, sino que pueden tener una solución en esta fase, a través de un convenio que posee el carácter de cosa juzgada. La actividad conciliatoria se rige por el principio de imparcialidad, el cual implica mantenerse al margen de los intereses de las partes y tiene sustento en el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en instrumentos internacionales como el Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, de la Organización Internacional del Trabajo, y el Anexo laboral 23-A del Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC). Al encaminarse las funciones de conciliación a la solución de conflictos con un actuar imparcial, y tener la calidad de cosa juzgada lo que se resuelva en dicha etapa, su naturaleza es materialmente jurisdiccional; no obsta a ello la vinculación formal con la administración pública que tienen los Centros de Conciliación Laboral.¹⁰³

¹⁰³ Tesis PR.P.T.CS. J/12 L (11a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Undécima Época, t. III, septiembre de 2024, p. 1538 disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2029377>.

Que delicada e importante es la responsabilidad del funcionario conciliador. La jurisprudencia antes indicada nos abre la pauta de entender que la fe publica con la que trabajan los conciliadores debe ser usada con responsabilidad y respeto a los usuarios.

Se puede concluir este apartando resaltando el trabajo del Estado para implementar una educación de paz y una cultura de conciliación y dialogo en materia laboral, donde se haga saber a la sociedad los beneficios del correcto uso de los MASC's; trascendiendo todos juntos a un modelo de justicia más moderno, ágil y centrado.

1.4 Conciliación prejudicial laboral vía remota

La audiencia de conciliación que anteriormente se indicó que se encuentra establecida en la CPEUM, es regularmente desahogada de manera presencial. El procedimiento de conciliación prejudicial laboral comienza con la presentación de una solicitud ante el CCL correspondiente.

El trabajador deberá presentar la solicitud anexando copia de una identificación oficial y en caso de que la misma deba ser presentada por empresas o sindicatos, la misma podrá ser suscrita por un representante legal. No obstante, en el artículo 684-E fracción II se señala que “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”.

Para cumplir con lo anterior el CFCRL diseño una plataforma digital que lleva por nombre “Sistema Nacional de Conciliación Laboral” (SINACOL, en lo sucesivo) la cual funciona a la par de otra llamada “Sistema de Gestión de Notificaciones” (SIGNO, en lo sucesivo). Ambas plataformas electrónicas son un apoyo de gestión y administración que algunos CCL locales han decidido adoptar para realizar su función.

SINACOL es la plataforma con la cual trabajan diferentes CCL del país y es la herramienta por la cual se reciben las solicitudes de manera electrónica actualmente

en el Estado de Michoacán, no obstante, se requiere que la solicitud sea confirmada de manera presencial por el solicitante.

Una vez confirmada dicha solicitud se le asignará un número de identificación único y se le hará del conocimiento al interesado de la fecha señalada para que tenga verificativo la audiencia de conciliación. El citatorio respectivo puede ser notificado con apoyo del solicitante o a través de los notificadores que los CCL dispongan, con al menos cinco días de anticipación a la fecha de la audiencia.

El día del desahogo de la audiencia de conciliación el trabajador solicitante deberá comparecer de manera personal y la parte citada podrá hacerlo a través de un representante legal. Si el trabajador solicitante se ve impedido a comparecer por causa justificada se podrá señalar nueva fecha y hora, pero si el mismo no comparece su solicitud se verá archivada.

Aunado a lo anterior, es menester indicar que de acuerdo al artículo 521 de la LFT la prescripción procesal solo puede ser interrumpida en tres casos y que son:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente;
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.
- III. Por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. La interrupción de la prescripción cesará a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte. No es obstáculo para la interrupción que la Autoridad Conciliadora ante la que se promovió sea incompetente.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, pp. 253 y 254.

En atención a lo anterior, se fijará entonces el problema del uso de los medios tecnológicos en el procedimiento de conciliación prejudicial. Como es explicado anteriormente, la interrupción de la prescripción solo puede ser interrumpida por la presentación de la demanda (en casos de que se considere encaje en una situación exceptuada por el propio artículo 685 ter de la LFT).¹⁰⁵ O por la presentación de solicitud de conciliación ante el CCL competente, reanudándose el mismo al día siguiente en que se archive por incomparecencia de la parte solicitante por falta de interés o se expida la constancia de no conciliación correspondiente.¹⁰⁶

No obstante, si el trabajador por cuestiones de distancia o por alguna causa que impida su comparecencia física, se encuentre impedido de acudir al CCL correspondiente, se podría ver obstaculizado para llevar a cabo el procedimiento encontrándose el mismo en estado de indefensión. Toda vez que como ya se revisó en líneas que anteceden, su acción puede prescribir.

Ahora bien, en aras de lograr acercar la justicia a los lugares más alejados de las principales ciudades de Michoacán donde se establecieron oficinas regionales del CCL Michoacán siendo estas Morelia, Uruapan y Zamora, el 8 de agosto de 2024 se publicó el “Acuerdo por el que se informa la apertura e inicio de funciones de las oficinas de apoyo de Zitácuaro y Lázaro Cárdenas, Michoacán, adscritas a las delegaciones regionales de Morelia y Uruapan del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo”. En el cual se determinó la apertura

¹⁰⁵ Dicho artículo contempla caso de excepción a agotar el procedimiento de conciliación prejudicial laboral, entre los que están contemplados: 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; Designación de beneficiarios por muerte; Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo; La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y Trabajo infantil. Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos; La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

¹⁰⁶ La constancia de no conciliación se entregará a la parte solicitante cuando como resultado de las pláticas conciliatorias las partes no logren llegar a un acuerdo. Asimismo, será entregada cuando la parte citada no obstante de encontrarse debidamente notificada, no comparezca a la audiencia de conciliación o cuando haya sido imposible su debida notificación.

de dos oficinas de apoyo que llevarán a cabo la recepción de solicitudes y desahogo de las audiencias de conciliación.

Sin embargo, el funcionamiento de las mismas lo será de forma remota, enlazándose con el personal conciliador por medios electrónicos. Dentro de dicho acuerdo se estableció lo siguiente:

El Centro a través del personal conciliador habilitará las herramientas tecnológicas para agilizar el procedimiento de conciliación individual y desahogo de las audiencias, que podrán ser presenciales o vía remota según las necesidades; la firma de las actuaciones seguirá a cargo del personal Conciliador, por ser la persona facultada por la Ley Federal del Trabajo para el desahogo del Procedimiento de Conciliación, de conformidad con el Título Trece Bis de la Ley Federal del Trabajo.¹⁰⁷

Es entonces que a través de dicho acuerdo se establece la responsabilidad del conciliador de habilitar las herramientas tecnológicas para el desahogo de las audiencias. Claramente el conciliador asignado con apoyo del personal técnico del CCL Michoacán y del auxiliar de conciliador que se encuentra de manera física en las oficinas de apoyo, llevan a cabo una coordinación para llevar a cabo la audiencia de manera remota por plataformas virtuales como *Zoom o Google Meet*.

Las firmas de la documentación correspondiente son realizadas vía electrónica con uso de la plataforma brindada por gobierno digital y la firma electrónica avanzada (e. firma, en lo sucesivo). Aun cuando el CCL Michoacán no contaba con lineamientos para el desahogo de la audiencia virtual se puede considerar para fines académicos los Lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial vía remota publicados por el CFCRL el 3 de diciembre de 2021. Los cuales indican en su artículo 35:

¹⁰⁷ Acuerdo por el que se informa la apertura e inicio de funciones de las oficinas de apoyo de Zitácuaro y Lázaro Cárdenas, Michoacán, adscritas a las delegaciones regionales de Morelia y Uruapan del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, México, 2024, p. 3, disponible en: <https://cclmichoacan.gob.mx/documentos/Normatividad/CCLMichoacan/ACUERDO%20INICIO%20F.pdf>.

La persona conciliadora podrá firmar con E-Firma los citatorios, constancias de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, incompetencias y archivos por falta de interés y, podrá firmar con E-Firma o firma autógrafa las actas de audiencia, los convenios, cumplimientos parciales, cumplimientos totales e incumplimientos de convenios.¹⁰⁸

En esa dirección el CCL Michoacán ha buscado adoptar las herramientas tecnológicas a las cuales puede tener acceso por el momento con el objetivo de poder acercar la justicia a todo el territorio michoacano. Sin embargo, dichos medios no se encuentran al alcance de las partes interesadas, puesto que estas deben seguir acudiendo de forma física a las oficinas del CCL Michoacán correspondiente. Lo que se espera es que con la presente investigación se pueda brindar de elementos para el desarrollo de nuevas tecnologías que permita que las partes como se desprende de los Lineamientos para la operación de las oficinas de apoyo y de regulación de uso de medios tecnológicos en el procedimiento de conciliación prejudicial individual, para el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo¹⁰⁹ los cuales fueron publicados recientemente, y que de los mismos se desprende el desarrollo de dicha audiencia remota.

Lo anterior atendiendo al artículo 3 de la LGMASC el cual indica que “los mecanismos alternativos de solución de controversias, previstos en esta Ley, así como en las leyes locales o federales que correspondan, podrán tramitarse mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación o sistemas en línea, conforme a lo establecido en la presente Ley”.¹¹⁰

El uso de tecnologías puede brindar a la sociedad ese acercamiento que necesita a la justicia y en tiempos de que las políticas públicas van dirigidas al beneficio de la población, no se debe permitir que aun existan situaciones en las

¹⁰⁸ Acuerdo por el que se aprueban los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual vía remota y los lineamientos para la conciliación colectiva, México, 2021, p.15, disponible en: https://centrolaboral.gob.mx/documentos/lconciliacion_viaremota.pdf.

¹⁰⁹ Lineamientos para la operación de las oficinas de apoyo y de regulación de uso de medios tecnológicos en el procedimiento de conciliación prejudicial individual, para el centro de conciliación laboral del estado de Michoacán de Ocampo, México, 2025, disponible en: <http://congresomich.gob.mx/file/9a-6125CL.pdf>.

¹¹⁰ Ley general de mecanismos alternativos de solución de controversias, *op. cit.*, México, 2024, p. 1.

cuales se deje en estado de indefensión a un jornalero, campesino, migrante, a un trabajador que entrega muchas veces su vida en la espera de un salario que dignifique su existencia para su propia supervivencia y la de su familia.

El Estado debe poner en su agenda pública la necesidad de brindar mayor presupuesto a los organismos que necesitan herramientas para alcanzar el objetivo social para el que fueron creadas.

Capítulo 2

La conciliación laboral virtual en el Estado de Michoacán de Ocampo

SUMARIO: 2.1 *Procedimiento de conciliación vía remota. Generalidades.* 2.2 *Procedimiento de conciliación prejudicial vía remota. Marco jurídico federal.* 2.3 *Procedimiento de conciliación laboral vía remota en el Estado Michoacán de Ocampo. Marco jurídico.*

La tecnología se ha desarrollado a un nivel tan impresionante que el uso de las diversas plataformas digitales ha transformado la forma en cómo se gestionan los conflictos. La obligatoriedad de agotar la etapa de conciliación prejudicial laboral para poder acceder a la etapa judicial forma un contexto que puede verse beneficiado de una correcta exploración de las alternativas tecnológicas en beneficio de la misma sociedad.

Una de las etapas que marcó completamente el uso de plataformas digitales fue la pandemia de COVID-19, la cual aceleró la obligación de la sociedad a familiarizarse con alternativas tecnológicas para lograr realizar las tareas cotidianas desde la distancia con eficacia. Es entonces que la nueva reforma laboral llega a su momento más relevante en esta etapa histórica para nuestro país y el mundo. Obligando a las autoridades a encontrar medios para la aplicación de los MASC's, con la misión de realmente ser un servicio que se caracterice por ser más flexible, económico y cercano al usuario, sin que eso contemple perder la formalidad y legalidad del propio procedimiento.

En el presente capítulo se analizará el procedimiento de conciliación laboral vía remota en el Estado de Michoacán de Ocampo, estudiando su desarrollo desde

la normativa federal y local (Michoacán). Observando las ventajas y retos de cada una de ellas, sin dejar a un lado la experiencia que su uso actual aporta, apegándose a la realidad que se vive en el CCL del Estado de Michoacán particularmente, observando los esfuerzos de las diferentes instituciones y sus operadores para garantizar un servicio de calidad, seguro, gratuito y eficiente para los trabajadores y empleadores que así lo requieran en cualquiera que sea el lugar en que se necesite.

2.1 Procedimiento de conciliación prejudicial vía remota. Generalidades

La conciliación como parte de los MASC's ha tomado un papel muy importante en la construcción de resoluciones pacíficas de conflictos. Mecanismos que se encuentran legalmente justificados en el contexto estudiado en el capítulo que antecede. No obstante, el uso de los medios y plataformas virtuales ha cobrado gran relevancia en los últimos años, demostrando su importancia y utilidad a raíz de la pandemia por *COVID-19*, donde las autoridades y ciudadanos se vieron obligados a familiarizarse con la tecnología para permitirse con ello continuar sus vidas y reactivar la economía. Fue gracias a este periodo histórico que plataformas virtuales como *Uber Eats* y *DiDi Food* fortalecieron el inicio de un nuevo campo laboral y de acceso entre consumidor y productores, demostrando que la distancia no es impedimento para continuar con nuestras relaciones humanas.

La conciliación laboral surge no solo como una alternativa de trabajo en la construcción de una nueva justicia laboral. También como ese puente de comunicación que busca facilitar los acuerdos entre el trabajador y el empleador, otorgando la opción de que las partes puedan acceder a la justicia laboral de una forma mucho más rápida y flexible, que a su vez permita a ambos reincorporarse al mercado laboral sin mayores preocupaciones y a su vez conceda que el Estado no gaste recursos en un conflicto que pueda solucionarse fácilmente.

Las alternativas tecnológicas y el desarrollo que las mismas han tenido actualmente forman parte constante de nuestro día a día de forma amistosa, funcionando como herramienta en beneficio de la humanidad. Aprovecharse de los avances tecnológicos puede llevar facilitar las tareas cotidianas y solucionar los problemas que puedan surgir con mayor simplicidad.

Según Ontiveros Vázquez y Ekisavetsky, la modalidad *on-line* de los MASC's tiene sus principales antecedentes en Estados Unidos de Norteamérica y ellos los simplifican en cuatro etapas:¹¹¹

Tabla 1. Procedimiento de conciliación prejudicial



Fuente: Mania, Karolina citado por: Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline y Elisavetsky, Alberto, "El uso de la tecnología en la mediación", en Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline (coord.), Mediación. Una visión latinoamericana, México, Porrúa, 2022, p. 222.

Actualmente, existen algunas plataformas digitales que ofrecen servicios de mediación *on-line*, como es *Modria*. La cual es una plataforma web que ayuda a resolver conflictos entre las empresas suscriptoras de sus servicios y los consumidores de estas. Ofreciendo incluso servicios de resolución de disputas ante un juez,¹¹² y donde su mayor atractivo lo es resolver un conflicto "sin contratar a un abogado o meterte en un tribunal".¹¹³

En países donde se cuenta con mayor familiaridad con el uso y desarrollo de diversas tecnologías (como Estados Unidos de América), se ha facilitado la

¹¹¹ Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline y Elisavetsky, Alberto, "El uso de la tecnología en la mediación", en Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline (coord.), *Mediación. Una visión latinoamericana*, México, Porrúa, 2022, p. 222.

¹¹² Centro de resolución CEDR, disponible en: <https://cedr.modria.com>.

¹¹³ "Modria: un software para resolver disputas jurídicas vía web", *La voz*, Argentina, 2015, disponible en: <https://www.lavoz.com.ar/tecnologia/modria-un-software-para-resolver-disputas-juridicas-web/>.

transición de diversos trámites gubernamentales o incluso internos de algunas empresas a procesos en línea o digitales.

Aunque en México pareciera esto innovador, la Procuraduría Federal del Consumidor cuenta con una plataforma web “de solución de controversias en línea, en el que se desahogan las audiencias de conciliación vía Internet con aquellos proveedores de bienes y servicios que tienen celebrado un convenio de colaboración con la Procuraduría para tal fin”.¹¹⁴ Dicha procuraduría ofrece la oportunidad de solucionar de forma más rápida y flexible tu problema, haciendo uso de estas tecnologías.

Sin embargo, puede considerarse que el uso de medios electrónicos se potencializó con los eventos ocurridos tras la pandemia de COVID-19. Elisavetsky y Marun explican que, tras la pandemia, toda la humanidad se vio en la necesidad de aprender a realizar sus actividades cotidianas a la distancia, puesto que el mundo no podía detenerse. Escuelas que tuvieron que cerrar sus puertas para abrir sus cámaras web e impartir clases en línea, así como las instituciones de justicia, tuvieron que cambiar su modalidad de trabajo a *home office* para poder seguir brindando justicia a la sociedad. Es entonces que la idea de comenzar a llevar a cabo el desahogo de audiencias de carácter judicial de manera virtual lleva consigo que comiencen a surgir diversas plataformas electrónicas para dichos fines.¹¹⁵

Gaitán Reyes y Rodríguez Soto anuncian que, en la pandemia de COVID-19, comenzó a crearse una cultura de privilegiar el uso de MASC's. En particular, señalan la importancia de la práctica de la “conciliación extrajudicial en escenarios de justicia digital como una herramienta eficaz, eficiente y económica para garantizar el acceso a la justicia”.¹¹⁶ Resaltando con esto que la importancia de los

¹¹⁴ “¿Qué es Concilianet?” Profeco, México, disponible en: <https://concilianet.profeco.gob.mx/Concilianet/comoconciliar.jsp>.

¹¹⁵ Elisavetsky, Alberto y Maru, María Victoria, “Resolución de conflictos en línea (ODR) La gran herramienta en tiempos de pandemia”, Mediate, Estados Unidos de América, 2020, disponible en: <https://mediate.com/resolucion-de-conflictos-en-linea-odr-la-gran-herramienta-en-tiempos-de-pandemia/>.

¹¹⁶ Gaitán Reyes, Julián Andrés y Rodríguez Soto, Julián Ricardo, La conciliación extrajudicial en tiempos de COVID-19, Universidad Santo Tomás, Instituto de investigación iberoamericana apex iuris, Colombia, p. 124, disponible en: <https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/9af22411-b88b-4ce8-a7d4-08cfe903adac/content>.

MASC's es exactamente brindar a la sociedad o a los usuarios de estos medios la característica de la flexibilidad para acercar la justicia a muchas más personas.

Una vez que se analizó el cómo se han desarrollado los MASC's a través del uso de medios electrónicos, es importante a su vez estudiar los conceptos primordiales para facilitar la comprensión de su funcionamiento.

Ontiveros Vázquez y Elisavesteky definen a la mediación en línea como “un proceso en el cual los involucrados en un conflicto buscan negociar entre sí bajo los auspicios de un mediador a través de correo electrónico, videollamada o en plataforma de Internet, en donde se ofrecen espacios virtuales para facilitar la reunión electrónica”.¹¹⁷ Se observa que el autor, a través de dicha definición, conceptualiza lo que es el uso de los MASC's con modalidad en línea, agregando la facilidad de que se realicen a través de medios electrónicos, especialmente puntualizando que la conexión de las partes se realice a través de videollamada o cualquier otra plataforma que otorgue un servicio similar.

Lo anterior con el propósito de que el facilitador, mediador, negociador o conciliador pueda llevar a cabo el desahogo de la sesión o audiencia a través de una plataforma digital que permita el intercambio de información para facilitar la comunicación entre las partes, buscando en todo momento la avenencia de las mismas.¹¹⁸

Franco Conforti define la mediación electrónica como:

Un procedimiento que se realiza total o parcialmente por medios electrónicos de forma más o menos simplificada, con la intervención de un tercero que ayuda a las partes que intentan alcanzar por sí mismas un acuerdo y en el que siempre se ha de garantizar la identidad de los intervinientes y el respeto a los principios de la mediación previstos en la Ley.¹¹⁹

¹¹⁷ Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline y Elisavetsky, Alberto, *op. cit.*, p. 225.

¹¹⁸ Es importante recordar que como se estudió en el primer capítulo de este trabajo, diversos autores suelen tratar a la mediación como parte de la conciliación y viceversa. Es por ello que podemos encontrar con regularidad mayor tratamiento del tema vinculado a la mediación. No obstante, es importante que el lector comprenda las diferencias y similitudes de ambos conceptos.

¹¹⁹ Franco Conforti, Oscar Daniel, “Mediación electrónica (e-mediación)”, La Ley, España, 2015, p. 6, disponible en: https://mediacionesjusticia.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/10/franco_conforti_mediacion-electronica_e_mediacion.pdf.

Dicha definición insiste en lo ya indicado en líneas que anteceden, agregando que dichos medios que se faciliten deben garantizar la protección de los datos personales aportados por los participantes, así como de su identidad. Es importante además la aportación de este autor al señalar la opción de que el desarrollo de la audiencia o sesión no necesariamente debe ser totalmente a través del uso de medios electrónicos, sino también puede serlo de forma parcial. Sosteniendo con ello, diferentes posibilidades en su desahogo que más adelante se estudiarán.

Los participantes de la audiencia son llamados también con el concepto de “partes”. Cada uno de ellos cuenta con particularidades específicas. En la conciliación laboral actualmente se cuenta con dos partes principales en el desahogo de la audiencia: solicitante y citado, quienes trabajan en la solución del conflicto con la ayuda de un funcionario conciliador.

El concepto de “partes” es definido como “las personas, grupos pequeños o grandes de personas que intervienen en un conflicto o en forma directa e indirecta”,¹²⁰ y que pueden ser clasificadas como primarias o secundarias, correspondiendo a las primeras aquellos sujetos que están implicados directamente con el conflicto; y las segundas, aquellas que, a pesar de estar indirectamente involucradas, tienen un cierto interés en el resultado de la conciliación.¹²¹ Es entonces que la persona de confianza o que asiste jurídicamente al trabajador no es considerada como “parte” dentro del procedimiento de conciliación prejudicial laboral, en tanto que la misma no se encuentra implicada con el conflicto, y su permanencia está sujeta a que así lo decida el trabajador.

“El conciliador es aquella persona capacitada y acreditada para el ejercicio de la función conciliadora, quien requiere encontrarse adscrito a un centro de conciliación autorizado y contar con la vigencia de su acreditación como conciliador prejudicial”.¹²² Agregando que cuenta con la facultad de proponer soluciones a los propietarios del conflicto para la búsqueda de una solución.

¹²⁰ Peña Gonzales, Oscar, *Mediación y conciliación extrajudicial*, México, Editorial Flores, 2017, p. 15.

¹²¹ *Ibidem*, p. 15 y 16.

¹²² *Ibidem*, p. 257.

De esto último, Oppetit indica que “el conciliador juega un papel más activo y directivo que el mediador, el cual es más dependiente de la actitud de las partes”.¹²³ Es ese papel activo lo que le permite llegar a proponer soluciones para orientar con ello a las partes a la construcción de un acuerdo.

Las partes entonces deberán comparecer a la audiencia de conciliación en la fecha establecida para ello. “La audiencia es única y se realizará en el local del centro de conciliación autorizado en presencia del conciliador y de las partes, pudiendo comprender la sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines previstos”.¹²⁴ Efectivamente, en materia laboral, el agotar la etapa de conciliación la obliga a serlo en una sola ocasión; no obstante, debe existir la posibilidad de que, si las partes lo quisieran, se pudiera suspender en diversas más, siempre y cuando no se exceda del término de 45 días naturales contados a partir del día de la presentación de la solicitud.

La definición antes indicada atiende a llamar “sesiones” como un elemento interno o sinónimo de audiencias; no obstante, el contenido de estas es lo más interesante de la conciliación.

Los métodos de resolución de controversias en línea pueden ser clasificados como:

- a) Asincrónicos,
- b) Sincrónicos, y
- c) *Blended*.¹²⁵

Los medios asincrónicos son aquellas comunicaciones que cuentan con las siguientes características:

Las comunicaciones asincrónicas se producen cuando envías una comunicación sin esperar una respuesta inmediata. A pesar de que en los equipos normalmente se priorizan las comunicaciones sincrónicas, en tiempo real o presenciales, la

¹²³ Oppetit, B. citado por: Bravo Peralta, Martín Virgilio, *Manual de negociación, mediación y conciliación*, 3ra. ed., México, Porrúa, 2020, Jurídica ibi ius, p. 144.

¹²⁴ Peña Gonzales, Oscar, *op. cit.*, p. 168.

¹²⁵ Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline y Elisavetsky, Alberto, *op. cit.*, p. 226.

asincronía puede aumentar la productividad, ayudar al equipo a tomar mejores decisiones y favorecer la visibilidad entre diferentes departamentos sobre la información clave de un proyecto.¹²⁶

Ejemplo de ellas es cuando se envía un correo electrónico con el objetivo de comunicar algo a una persona. Aunque ambas partes no se encuentren al mismo tiempo para entablar el intercambio de ideas, no delimita que lo puedan hacer. Esto permite, como se menciona anteriormente, que las partes puedan pensar con tranquilidad las decisiones a tomar.

Por otro lado, los métodos sincrónicos requieren una comunicación simultánea:

Las comunicaciones sincrónicas son aquellas que se producen en tiempo real. Piensa en las conversaciones cara a cara, en una reunión para lluvia de ideas (presencial o virtual) o en una conversación por chat en línea a través de Microsoft Teams o de Slack. Con este tipo de comunicaciones, la persona o personas con las que te comuniques podrán responderte inmediatamente.¹²⁷

Esta forma de comunicación, a diferencia, requiere que ambas partes estén en conexión presencial o virtual, que permita la comunicación de manera espontánea. Lo cual requiere mayor control del desarrollo del puente de comunicación, así como de las emociones que abundan en la sesión.

Por último, *“blended”* es un término inglés que significa mezclado. Aplicado al marketing, habla de una combinación entre acciones *offline* y *online*, entre lo “real” o cara a cara y lo virtual, todo lo que sucede en línea”.¹²⁸ Es decir, que el señalar que es posible el uso de medios tecnológicos para el desarrollo de la audiencia no excluye que puedan combinar el sistema en línea y el presencial, en el cual se comparten dos medios de comunicación. Puede desarrollarse de una forma y

¹²⁶ Martins, Julia, “Las comunicaciones asincrónicas no son lo que crees”, Asana, 2025, disponible en: <https://asana.com/es/resources/synchronous-vs-asynchronous-communication>.

¹²⁷ *Idem*.

¹²⁸ “Blended marketing: concepto, funcionamiento y ejemplos”, Universidad Internacional de Valencia, España, 2021, disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/blended-marketing-concepto-funcionamiento-y-ejemplos>.

concluir de la otra, o incluso en el transcurso de su desarrollo pueden combinar dos medios de comunicación, siempre atendiendo a las necesidades y condiciones de las partes.

El uso de plataformas digitales es una necesidad real en el desempeño de la conciliación. Los beneficios de una correcta implementación son atractivos:

1. Facilitar el acceso en razón de la posible distancia geográfica. Es claro que el concluir con un trabajo no limita que la persona continúe con su vida y ello puede conducir a que el interesado no se encuentre ya en la ciudad que antes habitaba. El tener que transportarse de nueva cuenta, además de hacer más complicado todo el proceso, se vincula con el siguiente punto.
2. Costos. El permitir que pueda conectarse desde el lugar donde se sienta más cómodo. Ayuda a que los interesados no tengan que derogar gasto de transporte o de contratación de intermediarios.
3. Tiempo. La accesibilidad ayuda a que la conciliación se ajuste a los tiempos de los participantes y no al contrario. Permitiendo que se encuentren tranquilos y relajados en la escucha activa y en la toma de decisiones.¹²⁹

De la misma forma se enlistan:

- a) El ahorro de dinero y de tiempo que lleva consigo el tener que evitar el traslado tanto de las partes procesales como los órganos de prueba.
- b) Se promueve el principio de concentración al dejar de lado diferentes actos judiciales que solamente se dan con el fin de promover a los sujetos procesales para tener su presencia física.
- c) Asimismo, se logra una menor intervención del órgano judicial en casos en los cuales los órganos de prueba o partes procesales se encuentran, por poner un ejemplo, en otros países promoviéndose de esta manera el principio de inmediación.

¹²⁹ Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline y Elisavetsky, Alberto, *op. cit.*, p. 229.

- d) Por último, se logra en gran parte causar una menor tensión en la relación de las partes, toda vez que se encuentra en un lugar donde se sienten más seguros y protegidos como lo es su domicilio.¹³⁰

Actualmente, el acceso a un dispositivo móvil es sencillo y permite desempeñar nuestras actividades cotidianas sin la necesidad de enfrentarnos a problemas de movilidad. Es por ello que, los costos de acceso a la justicia se reducen bastante al permitir que el solicitante o interesado pueda agotar el procedimiento de sus trámites sin tener que costear transporte u otros gastos. Ya que, si la persona tiene la oportunidad de poder llevar a cabo dicho desahogo desde su casa o incluso desde las instalaciones de su nueva fuente de trabajo en algún horario de descanso, le facilitaría totalmente recurrir a agotar dicho procedimiento de manera pronta, evitando algún caso de posible prescripción de términos procesales, por lo que, además de garantizar el acceso a la justicia, permite propiciar la cultura de paz.

Además, es importante resaltar que el domicilio de las partes claramente es un lugar seguro y protegido para los participantes y de hecho dicho ambiente es el que el conciliador busca propiciar para el momento del desahogo de las audiencias, para que las mismas se sientan cómodas al expresarse y lograr solucionar el problema con mayor facilidad. Es por esta razón que muchas personas prefieren tener pláticas incómodas o que impliquen expresar sentimientos desde la comodidad de su hogar y en atención a que este servicio facilitaría la comunicación, sería un beneficio para la conciliación.

No obstante, para un correcto desempeño de las funciones en línea de los facilitadores y conciliadores, es necesario que el centro de conciliación para el que desempeñe sus actividades cumpla con los requerimientos mínimos, como lo es una buena conexión a internet, una plataforma virtual a la que a su vez se le otorgue

¹³⁰ Gutiérrez, A. citado por: Caveró Pinedo, Christian Walter, Implementación de las audiencias virtuales en los procedimientos de conciliación de las demunas, Iquitos – 2022” Perú, Universidad Científica de Perú, 2022, p.24, disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe:8080/server/api/core/bitstreams/508c8310-c014-4ef1-841d-bdb7558cec1b/content>.

el mantenimiento y capacitación al personal idóneo, así como la regulación jurídica para su desarrollo.

La tecnología usada como herramienta para lograr acercar a las partes al objetivo es el tema central del presente estudio; las plataformas digitales representan “un modelo rápido y ágil para negociar, acorde con las necesidades generadas, especialmente a causa de la pandemia, que ha obligado a otorgarle prioridad a la automatización de procesos”.¹³¹ Siendo además un reto y a su vez un objetivo que lo es: contar con los medios idóneos para resguardar y garantizar la seguridad de los datos e información brindada por las partes a la autoridad a la cual solicitan sus servicios.

Sin embargo, el uso de las plataformas electrónicas implica que exista una regulación normativa que asegure a los usuarios el debido proceso, de acceso, seguridad y garantías de sus derechos.

Actualmente, el marco legal de la conciliación vía remota se encuentra en constante evolución, tanto a nivel federal como local; ello, al considerarse de nueva creación y con mayor razón al entender el salto que el derecho laboral ha tomado en los últimos años. En el desarrollo de este capítulo se estudiarán los diferentes marcos legislativos con los que en el transcurso de estos años se ha buscado regular el procedimiento de conciliación prejudicial en México, así como el uso de otros MASC's.

2.2 Procedimiento de conciliación prejudicial vía remota. Marco jurídico federal.

En un contexto jurídico de normativas federales, además de la CPEUM, el texto legislativo que regula el funcionamiento de los MASC's lo es la LGMASC, la cual fue publicada recientemente en el año 2024. La LGMASC indica en su artículo 2 que

¹³¹ Begnini Domínguez, Lucía Fernanda, Lecaro Lavayen, Ana Clara, Shauri Romero, José Daniel, “Ventajas de la automatización de la gestión por procesos”, Polo del conocimiento, núm. 70, vol. 7, Julio de 2022, p. 992, disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9043001.pdf&ved=2ahUKEwjqzI5O-LAXWv4ckDHTPxCAQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw1j-_nDJLtsud74qUxDB5wd.

los MASC's pueden ser aplicables a través de personas a las cuales llama "facilitadores" en el ámbito público y privado.¹³² Dichas personas deberán contar con una certificación y que su función lo será "propiciar la comunicación y avenencia para la solución de controversias entre las partes".¹³³

El uso de los conceptos de facilitador o conciliador dentro de este apartado serán tratados como "sinónimos". Aunque, como ya fue estudiado en el capítulo que antecede, son dos conceptos distintos. No obstante, la falta de regulación y exploración de los MASC's en nuestro país conlleva tratar de abordarlos como un conjunto y para mayor eficacia, dicha ley hace uso de la palabra "facilitador" con el objetivo de que este término pueda usarse de manera general en la conciliación, mediación, negociación o arbitraje. La importancia de la publicación de esta ley general conlleva que el presente trabajo tomará mucho de su contenido como herramienta de construcción de la conciliación en materia laboral.

El concepto de "partes", que ya fue antes estudiado por Peña Gonzales, es usado en la LGMASC para señalar a aquellas "personas físicas o morales que, voluntariamente y de manera individual o colectiva, deciden prevenir o resolver una controversia o conflicto a través de alguno de los mecanismos alternativos de solución de controversias"¹³⁴ y que, en colaboración con un tercero, a través de las herramientas que el "facilitador" permita, puedan concluir en la construcción de un acuerdo. Entonces se debe entender que la conciliación no solo es un servicio de individuos en particular, sino que también es de interés para la colectividad.

Retomando un poco lo anterior, la ley antes señalada otorga la opción de que existan centros de conciliación privados en un futuro; no obstante, todos ellos deberán apegarse a lo estipulado en dicha reglamentación. Además de la importancia del uso de la información de las tecnologías en el procedimiento de los MASC's debe ir conforme a lo establecido en esa ley, lo anterior de acuerdo a lo señalado en su artículo 3.

¹³² Ley general de mecanismos alternativos de solución de controversias, México, 2024, p. 1.

¹³³ *Ibidem*, p. 3.

¹³⁴ *Idem*.

Es importante señalar que la LGMASC llama “procesos de justicia restaurativa” a lo que en materia laboral la propia LFT señaló como “audiencias”. Dichos procesos son definidos como:

El conjunto de sesiones, encuentros e intervenciones metodológicas, multidisciplinarias y especializadas enfocadas en gestionar el conflicto mediante el reconocimiento de su existencia y los daños que se generaron, así como la identificación de las necesidades de las partes, su momento de vida y sus mutuas responsabilidades, con la finalidad de adoptar y acordar, el despliegue de conductas enfocadas en reparar los daños existentes y prevenir los futuros, bajo la expectativa de no repetición.¹³⁵

El objetivo de la conciliación no solo comprende el evitar la judicialización del conflicto; además, se busca mejorar las vidas de los participantes reintegrándolos a la sociedad a la vez con herramientas necesarias para que estos puedan gestionar futuras disputas. Para alcanzar este objetivo, es necesario educar a la sociedad para que aprenda a gestionar sus propios conflictos y, con ello, el Estado podría ahorrar en el sistema de justicia y aportar a otros sectores como lo son la salud y educación.

La LGMASC permite el desarrollo de dichas audiencias o sesiones mediante el uso de sistemas en línea que la misma ley señala que serán:

Aquellos dispositivos electrónicos, programas informáticos, aplicaciones, herramientas tecnológicas, plataformas, protocolos, sistemas de justicia descentralizada, sistemas automatizados y demás tecnologías, utilizados para llevar a cabo la solución de controversias en línea.¹³⁶

¹³⁵ *Idem*. Es interesante el analizar como la LGMASC enfatiza en las distintas herramientas en las que el facilitador se apoya en el desarrollo de las sesiones y que aquel que cuente con las competencias necesarias para serlo, debe ser un profesional multidisciplinario que le permita poseer una visión transversal del conflicto analizando múltiples opciones en el menor tiempo posible además de que no solo solucione el problema de manera inmediata, sino que con una visión a futuro facilite a las partes mejorar su calidad de vida.

¹³⁶ *Ibidem*, p. 4.

En esta parte se observa que dicho ordenamiento comprende que, con el paso del tiempo, las tecnologías van mejorando y superándose a una velocidad que rebasa la capacidad del ser humano. Por lo que, lógicamente, se da la apertura a que pueda hacerse uso de cualquier tecnología que beneficie a los usuarios y que abone al objetivo social del derecho. Además de funcionar como un medio de conexión que permite la comunicación entre las personas que se enfrentan con la imposibilidad de acudir presencialmente para el desahogo de la audiencia.

La búsqueda de la solución de controversias en línea es para el legislador el procedimiento no jurisdiccional para llevar a cabo electrónicamente los MASC's, a través del uso de sistemas automatizados y sistemas de justicia descentralizada.¹³⁷ Medio además que sirve como garantía para los ciudadanos de acceso a la justicia alternativa de manera económica y flexible.

En el artículo 24 de la LGMASC se indica la responsabilidad de infraestructura que recae en los centros que ejecutan el uso de MASC's:

Contar con la infraestructura y requerimientos tecnológicos necesarios para el trámite y prestación de los servicios de mecanismos alternativos de solución de controversias, de manera presencial o en línea, que les sean solicitados por las partes, privilegiando el acceso y comunicación a personas que pertenezcan a grupos de atención temprana.¹³⁸

Al momento de la estructura de dicho ordenamiento, se observa que se buscaba que la característica de ser medios flexibles fuera en beneficio de los usuarios y dejar claro que el objetivo principal de la existencia de los diferentes centros es facilitar la comunicación entre las partes y no entorpecer el procedimiento. Debido a ello, permite acciones preventivas en las cuales los usuarios pueden hacer del conocimiento a la autoridad sus necesidades y esta última, de manera proactiva, buscar las formas de facilitar la solución del conflicto.

La responsabilidad de los facilitadores en el desarrollo de sus funciones debe rondar sobre el actuar, maximizando los derechos de aquellas personas que puedan

¹³⁷ *Idem.*

¹³⁸ *Ibidem*, p. 8.

encuadrar en un estado de vulnerabilidad, teniendo la obligación de hacer ajustes razonables en el trámite y procedimiento correspondiente, para con ello atender a lo dispuesto en los artículos 1, 2 y 4 de la CPEUM.¹³⁹

Es menester observar el conjunto de responsabilidades tan delicadas que recaen en el funcionario facilitador. Responsabilidad que, además de abarcar el desarrollo del procedimiento, también recae en la deficiencia o negligencia de la elaboración, suscripción o registro del convenio, además de que dicha omisión o acción sea susceptible a alguna sanción administrativa o penal.¹⁴⁰

El presente trabajo no busca negar o retirar dichas responsabilidades; no obstante, estos funcionarios deben poder tener al alcance todas las herramientas necesarias para que puedan desempeñar con libertad su trabajo y, a la vez, poseer la certeza del respaldo en su labor. Ello atendiendo a que, además de un desgaste emocional y psicológico que el personal facilitador debe saber contener, la seriedad del formalismo de los documentos a expedir no debe ser un inconveniente.

Es en la sección tercera de la LGMASC donde se señalan los medios usados en las controversias en línea y del uso de sistemas automatizados, refiriéndose a lo siguiente:

Se entienden como tal a los “programas informáticos diseñados para realizar tareas que requieren de inteligencia artificial y que utilizan técnicas como aprendizaje automático, procesamiento de datos, procesamiento el lenguaje natural, algoritmos y redes neuronales artificiales” enfocados al servicio modalidad en línea.¹⁴¹

Dichos medios tecnológicos que hoy en día conviven con normalidad con la sociedad y que al parecer en algún momento van a optimizar gran parte de las tareas diarias del ser humano deben tener un sustento legal que asegure la información de la identidad aportada por los usuarios.

Es por lo anterior que, observando el avance normativo con el que cuenta la ley referida y a fin de contar con los requerimientos necesarios para lograr el objetivo

¹³⁹ *Ibidem*, p. 11.

¹⁴⁰ *Ibidem*, p. 12.

¹⁴¹ *Ibidem*, p. 21.

principal de la conciliación, es menester buscar la forma de homologar lo asentado anteriormente a las normativas laborales, en razón a que estas últimas por considerarse “de nueva creación”, cuentan con algunas deficiencias o lagunas jurídicas operativas.

La LFT regula el propio procedimiento de conciliación, el cual comprende diferentes etapas que parten de la presentación de la solicitud hasta la conclusión de la audiencia, las cuales se encuentran reguladas en el título trece bis, capítulo I, que lleva por nombre “Del procedimiento de conciliación prejudicial”.

Dicho procedimiento no es tan específico como el señalado en la propia LGMASC, toda vez que, como se explicará a continuación, tiene bastantes limbos jurídicos, en especial respecto a la conciliación mediante el uso de medios electrónicos. La ley estipula el proceso de manera general, señalando los requisitos con los que deberá contar al momento de suscribir la solicitud de conciliación extrajudicial, el plazo dentro del cual se deberá señalar fecha para el desahogo de la audiencia de conciliación, así como los diferentes posibles resultados, alcances y beneficios.

El artículo 684-B de la LFT señala la obligatoriedad para los trabajadores y patrones de acudir ante el CCL correspondiente para agotar la etapa de conciliación, exceptuando ciertos casos que están eximidos¹⁴² de dicho procedimiento y los cuales se encuentran desglosados en el artículo 685 Ter del mismo ordenamiento.¹⁴³ Dicha obligatoriedad es el punto de partida del problema en el procedimiento.

¹⁴² El artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo señala: “Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: I. 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; II. Designación de beneficiarios por muerte; III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo; IV. 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. Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos; V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación”.

¹⁴³ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, p. 300, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

La obligatoriedad de la autoridad de brindar los medios electrónicos para el desarrollo del procedimiento únicamente se encuentra estipulada dentro de la LFT en la parte de la presentación de la solicitud. No obstante, como se analizó previamente, la obligatoriedad de agotar dicho procedimiento para poder acceder a la etapa de juicio como instancia previa responde a lo estipulado en el artículo 872, apartado B, fracción I, que indica como requisito del escrito de demanda el anexar a la misma la constancia expedida por el CCL, en la cual se acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo (con las excepciones ya señaladas).¹⁴⁴

Aunado a ello, se debe recordar que la comparecencia del trabajador, de acuerdo a la LFT, lo es personalmente y que no reconoce que alguna persona pueda llegar a figurar como su representante, en la instancia conciliatoria, no se le puede otorgar dicho carácter, únicamente siéndole reconocida como “persona de confianza” quien no necesariamente debe ser un abogado, aunque es derecho del o la trabajadora poder ser asistidos por un profesional en derecho.

La LFT solo realiza el señalamiento de la obligatoriedad de la autoridad de poner a la disposición medios electrónicos al suscribir la solicitud de conciliación, el problema central lo es el desahogo de dicha audiencia, toda vez que la ley laboral es omisa en ello.

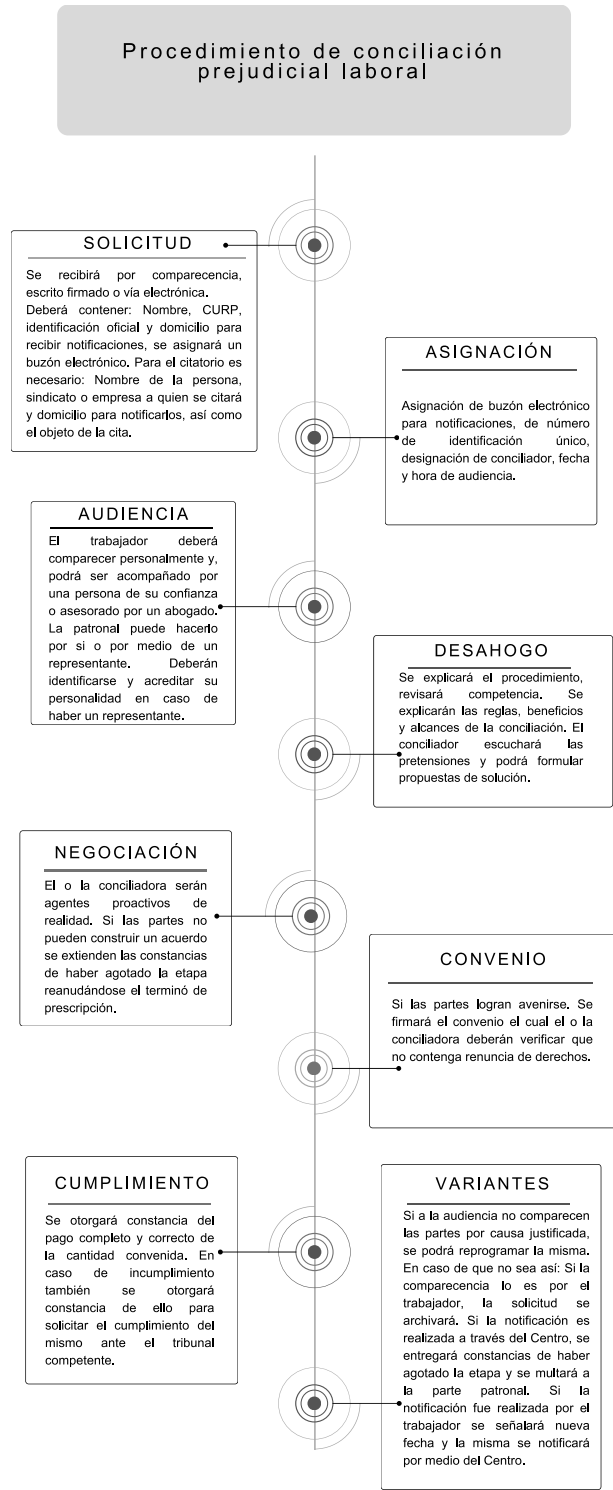
En atención a lo anterior y a los beneficios descritos anteriormente que se pueden obtener a raíz del uso de medios electrónicos para otorgar la flexibilidad a las partes de comparecencia. Es que se busca entablar una propuesta que facilite el trabajo de los funcionarios conciliadores precisamente en el Estado de Michoacán de Ocampo para solucionar conflictos brindando certeza jurídica y para que las partes interesadas puedan cerrar una etapa de su vida y reintegrarse a la sociedad en armonía y paz.

El CFCRL, por su parte, fue el primero en implementar dicho sistema de conciliación en materia laboral. En razón de que percibieron con anticipación los diferentes problemas que se avecinaban por la falta de regulación, recordando que el país enfrentaba una lucha contra el COVID-19 y todos debimos colaborar para

¹⁴⁴ Ley federal del trabajo, *op. cit.*, p. 354.

tener esa nueva realidad. En respuesta a estos, el 9 de diciembre del año 2020 es publicado el Acuerdo por el que se aprueban los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual. Este acuerdo funcionó como material orientativo para todos aquellos CCL locales que comenzaban a abrir sus puertas en las diferentes regiones del país. En un clima en el cual abundaba la incertidumbre por parte de los trabajadores, patrones, litigantes y autoridades, funcionó bastante bien para ir conformando los criterios de respuesta ante emergencias que surgieran mientras no se emitieran los propios de cada localidad.

Tabla 2. Procedimiento de conciliación prejudicial laboral



Fuente: Ley Federal del Trabajo, arts.684-C y 684-E, México, año de la LFT.

Este nuevo sistema de justicia laboral, además de maximizar la conciliación y brindar de justicia pronta y expedita, resalta el equipo que se realiza de la mano de la tecnología, compartiendo acciones jurídicas en materia laboral. Cabe recordar que el SINACOL es la plataforma electrónica diseñada por el CFCRL, la cual funciona como apoyo para la realización de las tareas administrativas del procedimiento de conciliación. Para ello, el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral invitó a los “Centros de Conciliación y a los Tribunales Superiores de Justicia de las entidades federativas que lo requieran a llevar a cabo las gestiones necesarias y a dotar los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios para la transferencia e implementación de las plataformas electrónicas SINACOL, SIGNO y el Sistema Integral de Registro de Expedientes Laborales, en el ámbito de sus respectivas competencias”.¹⁴⁵

Como parte del apoyo para el trabajo de la implementación del nuevo sistema de justicia laboral, es que el CFCRL aporta con las herramientas tecnológicas desarrolladas a las distintas entidades federativas para la implementación en cada una de ellas.

Ahora bien, el artículo 684-E, fracción II, señala que “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”. Sin que en ningún otro momento se especifique cuál sería el proceso a llevar en esos casos.

El CFCRL el 3 de diciembre del año 2021 emitió el Acuerdo por el que se aprueban los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual vía remota y los lineamientos para la conciliación colectiva con el objetivo de regular aquello que no se contempló en dicha ley laboral.

¹⁴⁵ Acuerdo por el que se toma conocimiento del desarrollo del sistema nacional de conciliación laboral (SINACOL) y del sistema integral de registro de expedientes laborales (SIREL), y se invita a los centros de conciliación y los tribunales laborales que lo requieran a adoptar dichos sistemas, México, 2022, disponible en: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-13-27102022-SINACOL-SIREL-SIGNO.pdf>.

Este acuerdo tiene como objetivo ordenar los procesos electrónicos necesarios para el desahogo del procedimiento de conciliación, desde la integración del expediente electrónico hasta el uso de videoconferencias para las audiencias. Señalando, además, que en caso de que las partes no cuenten con los medios necesarios para su desahogo por esta vía, el CCL deberá proporcionar los medios para su cumplimiento.¹⁴⁶ Lo anterior teniendo relación con lo estipulado en la LGMASC.

El artículo 3 de dicho acuerdo describe a la conciliación prejudicial vía remota de la siguiente forma:

Es un mecanismo para la solución de los conflictos dentro del nuevo sistema de justicia laboral, el cual debe responder a los principios de imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad, mismo que se brinda a las personas interesadas a través de medios de comunicación electrónica perceptible a través de audio y video en tiempo real.

Las actuaciones en las audiencias de conciliación se grabarán en medios de audio, audiovisuales o en cualquiera otra que ofrezca seguridad para el registro de lo actuado.¹⁴⁷

Se considera como opción el grabar la audiencia exclusivamente como registro de lo manifestado en las actuaciones. Lo anterior en razón de la confidencialidad como principio de la conciliación,¹⁴⁸ el cual consiste en que las manifestaciones realizadas durante el desahogo de la audiencia no pueden formar parte esencial de prueba en juicio. Lo anterior de acuerdo a lo estipulado en el artículo 684-C, el cual indica que “los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial. La información aportada

¹⁴⁶ Acuerdo por el que se aprueban los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual vía remota y los lineamientos para la conciliación colectiva, *op. cit.*, p.3.

¹⁴⁷ *Ibidem*, p. 6.

¹⁴⁸ La conciliación cuenta con principios cuya observancia es obligación de los conciliadores, lo anterior de acuerdo al numeral II del artículo 684-H de la LFT. Los cuales son: “imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad”. Algunos autores, así como la propia LGMASC, enuncian muchos otros principios, no obstante, los antes citados son los que cobran mayor relevancia en el procedimiento de conciliación laboral extrajudicial.

por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna. Aunado a que el funcionario conciliador no puede ser llamado como testigo para aportar información brindada en audiencia”.¹⁴⁹

Es por ello que se asienta dentro de dicho ordenamiento que el uso de dichas grabaciones funcionará como registro y también de cierta forma como un sustento para las acciones del funcionario o funcionaria conciliadora, ello en virtud de que en el momento de la audiencia se encuentra únicamente con los participantes, y para efectos de que las partes puedan argumentar con posterioridad, alguna cuestión con el objetivo de liberarse de la obligación acordada, pueda funcionar como sustento de actuado dicha grabación.

Otro de los aspectos que sobresalen en la regulación del procedimiento vía remota lo es la confirmación de la solicitud, que funciona como sistema de “ratificación”. En el caso de las solicitudes de manera presencial, al mismo momento en que se suscribe la firma autógrafa, es confirmada con la identificación del solicitante. Sin embargo, al tratarse de procedimientos electrónicos, en dichos acuerdos se establece que al momento de suscribir por medio de la página web la solicitud. Se emitirá al interesado un acuse de solicitud, el cual contendrá un número telefónico al que deberá comunicarse el solicitante con el personal del CCL para que, a través de una videoconferencia, la misma sea ratificada. Esto deberá realizarse en un término de 3 días hábiles.

Posteriormente a esta llamada, se le indicará el enlace respectivo para realizar la videoconferencia donde el interesado debe identificarse y en la cual se le brindará la información respectiva, así como hacer del conocimiento que puede comparecer a dicha audiencia con una persona de su confianza, a la cual no se le hará el reconocimiento de apoderado jurídico. Aunado a que, en caso de ser el patrón quien solicite la audiencia de conciliación, este podrá hacerlo por medio de sí o por un representante legal, entre otras características del procedimiento.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Ley federal del trabajo, *op. cit.*, p. 300, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

¹⁵⁰ Acuerdo por el que se aprueban los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual vía remota y los lineamientos para la conciliación colectiva, *op. cit.*, pp.7-9.

En la notificación que se realice, dichos lineamientos señalan que deberá contener, además de todo lo indicado por la propia LFT, la plataforma electrónica por la cual se llevará a cabo la audiencia y el equipo necesario para su desahogo. Permitiendo que la parte citada pueda hacer del conocimiento del Centro si cuenta con algún impedimento justificado que le impida comparecer vía remota a la audiencia, sujetándose el criterio de procedencia a la decisión del conciliador asignado.¹⁵¹

Las audiencias virtuales que el Centro señale se llevarán a cabo a través de la “liga única” que proporcione para ello y la cual permite que sea grabada para efectos de registro de lo actuado.¹⁵² Dicho señalamiento puede ser considerado como un tratamiento para salvaguardar los actos del funcionario conciliador. Ya que, como más adelante será analizado, en virtud de que la ratificación del convenio se complique con posterioridad a la celebración de algún acuerdo, el conciliador podrá contar con la grabación de la manifestación de las partes para proceder a otorgar constancias de incumplimiento en el caso pertinente.

Respecto al desahogo de la audiencia, no existe diferencia con el que fuese de manera presencial. Respecto a ello, si las partes concluyen en la misma sin lograr avenirse, dichos lineamientos indican que deben otorgarse las constancias de no acuerdo o de haber agotado dicha etapa, las cuales deberán ser suscritas por la o el funcionario conciliador haciendo uso de su e.firma. Ya que, como indica el mismo ordenamiento, es un requisito para dicha modalidad, que el personal conciliador cuente con su e.firma, mas no así los usuarios.¹⁵³

¹⁵¹ *Ibidem*, pp. 9 y 10.

¹⁵² *Ibidem*, p. 12.

¹⁵³ Con fecha 19 de febrero del año 2025, el CFCRL publicó el Acuerdo por el que se aprueba la actualización de los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual presencial. En dicho documento se realiza la modificación al numeral 20, en el que se otorga el derecho de las partes comparecientes a solicitar el cambio de modalidad del desahogo de la audiencia, en atención a que el solicitante puede indicar si desea llevar a cabo su audiencia de manera virtual o presencial. Se señala además que dicha solicitud la deberá hacer dentro de tres días hábiles a partir de que se le notificó la fecha de audiencia. Esta solicitud deberá ser por escrito, el cual tendrá por anexo la identificación oficial vigente y el documento con el cual pretenda acreditar su personalidad o personería. Además, se apercibe a la parte que haya solicitado el cambio de audiencia a modalidad virtual, que tendrá tres días hábiles para firmar de manera presencial los documentos generados en audiencia y que, en caso de no hacerlo, se le podrá negar en futuras audiencias la autorización para comparecer nuevamente por dicha modalidad. Esta aportación es muy importante para comprender que el desarrollo de la regulación del uso de medios electrónicos

El problema surge en el momento en que las partes deciden llegar a un acuerdo. Cabe recordar que de acuerdo al artículo 684-E: “La Autoridad Conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que esta Ley establece, aplicables al caso concreto”.¹⁵⁴ Es entonces la responsabilidad de que el acuerdo que las partes estén firmando se encuentre legal y correctamente realizado, ya que:

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 esta Ley, ante el Tribunal competente.¹⁵⁵

He aquí la importancia de que el convenio cuente con los requisitos establecidos para su debido cumplimiento. No obstante, respecto a la firma de las partes, dichos acuerdos señalan que:

Si ambas partes cuentan con E-Firma podrán firmar el acta de audiencia de conciliación y el convenio de manera electrónica, en caso de que alguna de las partes o ninguna cuente con la misma, se deberá de agendar una cita para que en el término de tres días hábiles acuda a la oficina estatal o de apoyo correspondiente a firmar de manera autógrafa. Los documentos firmados con E-Firma producirán los mismos efectos que los suscritos con firma autógrafa y, en consecuencia, tendrán el mismo valor probatorio que las disposiciones aplicables les otorgan a éstos.¹⁵⁶

Los artículos 36 y 37 de los lineamientos antes citados, señalan una opción en caso de que las partes no cuenten con e.firma. Y lo es el comparecer físicamente en el

en el desempeño de los MASC's es una constante. Es esto parte de la relevancia de la presente investigación. Acuerdo por el que se aprueba la actualización de los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual presencial, México, 2025, disponible en: https://centrolaboral.gob.mx/Ligas_DOF/lineamientos-procedimiento-conciliacion-ind-presencial-cfcrf.pdf.

¹⁵⁴ Ley federal del trabajo, *op. cit.*, p. 303.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 302.

¹⁵⁶ Acuerdo por el que se aprueban los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual vía remota y los lineamientos para la conciliación colectiva, *op. cit.*, p.15.

CCL correspondiente para firmar de manera autógrafa dicho acuerdo. No obstante, es una realidad de que no todas las personas cuentan con su e.firma actualizada. Recordando que la LFT permite que menores de edad puedan entablar una relación laboral (con sus respectivas limitaciones).

Hasta el momento queda claro que el uso de la e.firma no es obligatorio para el usuario, solo para el funcionario conciliador que firmará la documentación y que, en caso de impedimento de las partes para el uso de medios electrónicos para la firma. Se otorgará a las partes tres días hábiles para que acudan a la firma autógrafa del acuerdo, para efectos de que el documento se encuentre legalmente formalizado. No obstante, ¿qué ocurre si alguna de las partes no acude dentro de dicho término?

Dichos acuerdos y la propia LFT no señalan apercibimiento alguno aplicable en caso de incomparecencia de las partes a dicho requerimiento. Es entendible que, en caso de que fuese la parte trabajadora quien se negase en acudir, ¿podría establecerse que el cumplimiento al mismo estaría sujeto a su firma? Negándole con ello la entrega de la cantidad pactada. ¿Y si quien se negase a acudir fuera la parte patronal? ¿Cómo se exigiría el cumplimiento de dicho acuerdo o bastaría con remitir copia de la grabación de la audiencia para efectos de acreditar la voluntad de suscribir el mencionado convenio?

Atendiendo al principio de la confidencialidad, ¿qué tan viable es que pueda remitirse copia de la grabación a un juzgado que busca requerir el pago inmediato de un convenio? Son muchas las preguntas que podemos realizarnos alrededor del ejercicio y práctica de uso de los medios electrónicos para el desahogo de los MASC's.

2.3 Procedimiento de conciliación laboral vía remota en el Estado Michoacán de Ocampo. Marco jurídico.

Cuando el CCL del Estado de Michoacán inició, lo hizo ante un ambiente de dudas de los diferentes actores del derecho laboral en este Estado. Con el panorama de un concurso enriquecedor donde se eligieron a los mejores perfiles para ocupar el

lugar de funcionario conciliador. De acuerdo al Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, se estableció que dicho Centro debía operar con tres delegaciones regionales que contaran con sus respectivas competencias territoriales.¹⁵⁷

El CCL Michoacán apertura con las delegaciones regionales ubicadas en:

- 1) Morelia que comprende los municipios siguientes: Acuitzio, Álvaro Obregón, Angangueo, Aporo, Contepec, Copándaro, Cuitzeo, Charo, Chucándiro, Epitacio Huerta, Erongarícuaro, Hidalgo, Huandacareo, Huetamo, Huiramba, Indaparapeo, Irimbo, Juárez, Jungapeo, Lagunillas, Madero, Maravatío, Morelia, Ocampo, Pátzcuaro, Queréndaro, Quiroga, Salvador Escalante, San Lucas, Santa Ana Maya, Senguio, Susupuato, Tarímbaro, Tiquicheo, Tlalpujahua, Tuxpan, Tuzantla, Tzintzuntzan, Tzitzio, Zinapécuaro y Zitácuaro;
- 2) Uruapan que comprende los municipios siguientes: Aguililla, Apatzingán, Ario de Rosales, Aquila, Arteaga, Buena Vista, Carácuaro, Charapan, Chinicuilá, Churumuco, Coalcomán de Vázquez Pallares, Coahuayana, Gabriel Zamora, La Huacana, Mújica, Nahuatzen, Nocupétaro, Nuevo Parangaricutiro, Nuevo Urecho, Paracho, Parácuaro, Tacámbaro, Tancítaro, Taretan, Tepalcatepec, Tingambato, Tumbiscatio, Turicato, Uruapan, Lázaro Cárdenas y Ziracuaretiro; y,
- 3) Zamora que comprende los municipios siguientes: Angamacutiro, Briseñas, Chavinda, Cherán, Chilchota, Churintzio, Coeneo, Cojumatlán de Régules, Cotija, Ecuandureo, Huaniqueo, Ixtlán, Jacona, Jiménez, Jiquilpan, José Sixto Verduzco, La Piedad, Los Reyes, Marcos Castellanos, Morelos, Numarán, Pajacuarán, Panindícuaro, Penjamillo, Peribán, Purépero, Puruándiro, Sahuayo, Tangamandapio, Tangancícuaro, Tanhuato, Tingüindín, Tlazazalca, Tocumbo, Venustiano Carranza, Villamar, Vista Hermosa, Yurécuaro, Zacapu, Zamora y Zináparo.”¹⁵⁸

¹⁵⁷ Ley orgánica del centro de conciliación laboral del estado de michoacán de ocampo, Mexico, 2021, p. 6, disponible en: <http://congresomich.gob.mx/file/4a-3621-2.pdf>.

¹⁵⁸ Manual de organización del centro de conciliación laboral del estado de michoacán de ocampo, Mexico, 2023, pp. 4 y 5, disponible en: <https://secoem.michoacan.gob.mx/wp-content/uploads/2023/07/MO-Centro-Conciliacion-Laboral-31-Mayo-2023.pdf>.

Es así que cada delegación regional debe atender a cada uno de los municipios correspondientes. No obstante, en el transcurso del trabajo de dicho CCL se observa que Michoacán, al ser uno de los Estados con mayor número de municipios, contaba con diversas dificultades para su operación.¹⁵⁹ Esto es relativo a que muchos trabajadores se transportaban desde localidades lejanas a la oficina regional correspondiente más cercana. Debían trasladarse por distancias muy retiradas que a veces eran mayores a 4 horas, además de observar que los costos y riesgos de transporte se anteponían quizá a la cantidad monetaria que muchas veces podían conseguir a través de un acuerdo conciliatorio.

En razón de ello, se busca ofrecer mejores alternativas con el objetivo de acercar la justicia laboral a muchas más personas que así lo necesiten y que un amplio número de trabajadores y empleadores se vean beneficiados de que haya alternativas de conciliación más cercanas al lugar en donde radiquen. Dando origen entonces a las dos oficinas de apoyo que, de acuerdo a la publicación del 8 de agosto del 2024, están ubicadas en las ciudades de Zitácuaro y Lázaro Cárdenas, las cuales corresponden a las delegaciones regionales de Morelia y Uruapan respetivamente.

Como resultado de lo anterior, el 9 de enero del año 2025 se publica la primera versión de Lineamientos para la operación de las oficinas de apoyo y de regulación de uso de medios tecnológicos en el procedimiento de conciliación prejudicial individual, para el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo. Con el “propósito de regular la integración de carpetas digitales o expedientes electrónicos y la utilización de videoconferencias para el desahogo de audiencias”.¹⁶⁰

En dichos lineamientos se establece la apertura de dos nuevas oficinas de apoyo que actuarán enmarco de las delegaciones regionales, así como la forma en

¹⁵⁹ “*Usa la estadística y la geografía para descubrir México*”, Cuéntame de México, INEGI, México, disponible en: https://beta.cuentame.inegi.org.mx/explora/geografia/division_territorial/.

¹⁶⁰ Lineamientos para la operación de las oficinas de apoyo y de regulación de uso de medios tecnológicos en el procedimiento de conciliación prejudicial individual, para el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, Mexico, 2025, p. 2, disponible en: <http://congresomich.gob.mx/file/5a-2625CL.pdf>.

que estas funcionarían. En su artículo 4 de dicho ordenamiento se establece lo siguiente:

Las oficinas de apoyo serán consideradas el lugar habilitado por el Centro, para que las partes asistan presencialmente para el desahogo de la Audiencia de Conciliación Prejudicial Individual; el personal conciliador adscrito a la Delegación Regional que corresponda, podrá hacer uso de los medios tecnológicos para garantizar su asistencia a través de video conferencia, en este supuesto, el personal auxiliar de conciliadores recabará las firmas autógrafas de las partes en los documentos derivados del Procedimiento de Conciliación Prejudicial; esto con la finalidad de que el personal de las oficinas de apoyo esté en condiciones de recabar las firmas de las partes en el Procedimiento de Conciliación Prejudicial al momento preciso a que concluya la audiencia y evitar retrasos en el procedimiento, lo anterior, en virtud que de conformidad con el artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, el Procedimiento de Conciliación no deberá exceder más de 45 días, salvo los casos, que a criterio de la persona conciliadora alguna de las partes acredite su impedimento para asistir a la oficina de apoyo y la necesidad de conectarse virtualmente desde otro lugar, entendiéndose como causa impedimento: que la persona se encuentre en el extranjero, privado de su libertad o bajo un estado patológico y/o algún caso fortuito que impidan a una persona su traslado a la oficina de apoyo.¹⁶¹

El concepto de oficinas de apoyo que se busca establecer, es que existan oficinas del CCL Michoacán con mayor cercanía a aquellos municipios que se considera se encuentren territorialmente más alejados de las oficinas regionales. El funcionamiento de estas oficinas dependerá de las indicaciones y medios que brinden para ello cada oficina regional de la que estas dependan.

Además, se establece que, el desahogo de las audiencias señaladas lo será a través de medios electrónicos, precisamente la conexión virtual con dichas oficinas, en las cuales las partes deberán comparecer de manera personal. Aunado a que cada una de estas oficinas contará con el apoyo de personal auxiliar que asistirá al

¹⁶¹ Lineamientos para la operación de las oficinas de apoyo y de regulación de uso de medios tecnológicos en el procedimiento de conciliación prejudicial individual, para el centro de conciliación laboral del estado de Michoacán de Ocampo, *op. cit.*, p. 13.

funcionario conciliador, al recabar las firmas y realice las gestiones necesarias para poder facilitar el trámite respectivo. Lo anterior se describe de la siguiente forma:

De conformidad con el Manual de Organización del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo. El cual señala que tiene la facultad de brindar apoyo a los Conciliadores antes, durante y posterior al desahogo de las audiencias de conciliación, quien además contará con facultad para atender los asuntos en materia de notificaciones, que se realizaran de conformidad el Capítulo VII de las Notificaciones, dispuesto en el Título Catorce de la Ley.¹⁶²

Este personal auxiliar, además de recibir las solicitudes de conciliación respectivas y confirmarlas, contará con las facultades de realizar las notificaciones respectivas y necesarias para el debido desahogo del procedimiento. Es así que se entiende, que las partes debe comparecer personalmente en la oficina de apoyo en la cual se les fue notificado el desahogo de la audiencia que les ocupa y, a la falta de personal conciliador en dichas oficinas, el funcionario se conectara vía video llamada para llevar a cabo el desahogo de la audiencia.

Sin embargo, posteriormente a estos puntos, este ordenamiento se pronuncia por primera vez dentro de la normativa del CCL Michoacán del funcionamiento de los medios electrónicos como auxiliar en el desahogo de las audiencias a distancia o lo que se puede llamar hasta este momento como audiencias vía remota.

Dentro del mismo artículo 4 se menciona lo siguiente:

Las partes que se encuentre en algún supuesto referido en el párrafo anterior, es decir, bajo alguna causa que impida su traslado a la oficina de apoyo, deberán justificarlo y quedará a criterio del personal conciliador justificar la causa de impedimento de conformidad con el artículo 684-F fracción II de la Ley. Además de apercibir al interesado que deberá estar en constante comunicación con el personal del centro y comparecer en un término no mayor a tres días hábiles siguientes a la fecha de la actuación, para la firma de los documentos que se deriven del procedimiento, bajo pena, que de incumplir la persona conciliadora certificará dicha

¹⁶² *Idem.*

situación y podrá emitir la constancia que corresponda de acuerdo con el Título Trece Bis de la Ley; sin perjuicio que el Centro podrá habilitar los medios para recabar la firma en los casos de fuerza mayor.¹⁶³

La responsabilidad del conciliador de decidir si existe alguna causa razonable de justificación para alguna de las partes para comparecer presencialmente a la oficina de apoyo es delicada. Derivado a que los patrones pueden comparecer a través de un representante legal puede comprender dicho artículo que el real impedimento solo puede deberse a cuando el citado lo sea así el trabajador, ya que este último debe comparecer personalmente y no se reconoce la figura de representante legal. Aunado a que otorga alternativas de habilitar medios para la recaudación de las firmas en los documentos que deriven del procedimiento, sin señalar exactamente cuáles, observando que sea el conciliador quien elegirá los medios necesarios y suficientes.

El resto del articulado para señalar cómo se debe llevar a cabo el desahogo de la audiencia no se encuentra muy distinto de lo ya estudiado por el momento.

No obstante, en el apartado correspondiente a la firma de los documentos respectivos, más precisamente del convenio, se señala:

Si alguna de las partes al momento del desahogo de la audiencia hubiera estado en alguna causa referida en el artículo 4° de los presentes Lineamientos que impidió su asistencia a la oficina de apoyo, será requerido para que se presente dentro de los tres días hábiles siguientes en la oficina del Centro que le corresponda, para recabar su firma autógrafa, bajo pena que de incumplimiento, el personal conciliador está facultado para emitir las constancias correspondientes, de conformidad con el artículo 684-E de la Ley, sin perjuicio que de seguir su impedimento, el Centro con apoyo de las partes pueda habilitar algún medio para recabarla firma, cuando siga la causa de impedimento de que la persona siga extranjero, privado de su libertad o bajo un estado patológico y/o algún caso fortuito que impidan a una persona su traslado a la oficina de apoyo o de las Delegaciones Regionales del Centro.¹⁶⁴

¹⁶³ *Idem.*

¹⁶⁴ *Ibidem*, p. 16.

Sin embargo, dicha regulación no es clara acerca de ¿qué constancias exactamente se van a emitir si una de las partes no acude a firmar autográficamente el convenio?, ¿constancia de incumplimiento o de no conciliación? Una pregunta con respuesta que da margen a que el funcionario conciliador actúe desde su libre albedrío el cuál viniendo de un acto de autoridad, el mismo actuaria con la opción más viable que pueda ejecutar dentro de su análisis personal de la situación, sin que exista un criterio que pueda actuar como precedente.

Por lo que ve a la firma de la o el funcionario conciliador, actualmente se realiza como es estipulado en el artículo 24 del mismo ordenamiento y que lo es a través del uso de la e.firma con apoyo de una plataforma de gobierno digital del Estado de Michoacán, la cual realiza el proceso electrónico correspondiente para poder hacer uso de la misma. Plataforma que es para uso exclusivo de aquellos funcionarios que así lo soliciten.¹⁶⁵

Con fecha 27 de febrero del año 2025 son publicados en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán nuevamente los Lineamientos para la operación de las oficinas de apoyo y de regulación de uso de medios tecnológicos en el procedimiento de conciliación prejudicial individual, para el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo confirmando la nueva etapa de la conciliación en materia laboral.¹⁶⁶

El derecho del trabajo es un área profundamente noble y bondadosa, que, al combinarse con el uso de los MASC's, nos obliga a no dejar por a un lado de los ojos de la realidad, al conjunto de trabajadores y patrones que pueden verse beneficiados de que los procedimientos puedan agilizarse y ayudar a ver de una forma mucho más amigable y beneficiosa de llegar a acuerdos con los cuales concluyan los conflictos.

¹⁶⁵ *Idem.*

¹⁶⁶ Lineamientos para la operación de las oficinas de apoyo y de regulación de uso de medios tecnológicos en el procedimiento de conciliación prejudicial individual, para el centro de conciliación laboral del estado de Michoacán de Ocampo, *op. cit.*, disponible en: <http://congresomich.gob.mx/file/9a-6125CL.pdf>.

El servicio vía remota es algo muy aclamado por los usuarios y los operadores jurídicos, pero no debe dejar de verse la seguridad que la misma normativa pueda otorgarle al conciliador o conciliadora, al momento de tener que tomar una decisión que sería parte aguas en la resolución del conflicto. Recordando que dicho funcionario también es un trabajador más tratando de lograr, a través del uso de todas las herramientas que posee, solucionar un conflicto más en beneficio de la propia comunidad.

Es por esto que al poder aportar mejoras al sistema que hoy conocemos muchas personas podrían verse beneficiadas. Es el momento idóneo donde el sistema está en construcción y desarrollo que se puede lograr la apertura de los usuarios a una nueva era tecnológica que sea flexible para que pueda adecuarse a la condición del usuario y no al revés.

Capítulo 3

La conciliación laboral en España y Chile

SUMARIO: 3.1 *Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Madrid, España.*
3.2 *Procedimiento de conciliación laboral ante la Dirección del Trabajo de Chile.*

En un mundo donde los conflictos internacionales han llegado a escalar a niveles que premian de miedo el planeta completo, los MASC's son la puerta para que el ser humano aprenda a solucionar sus conflictos de manera amable.

España y Chile son países que guardan mucha semejanza en el funcionamiento de la conciliación (o mediación) en materia laboral y, aunque son modelos normativos distintos, cuentan con el mismo objetivo, que es brindar a la sociedad las herramientas para una solución pacífica y económica de los conflictos que proteja sus derechos humanos en todo momento. Que se vean caracterizados, además de revelar buenas prácticas, y que la comunidad pueda ver en ellos áreas de oportunidad.

Se iniciará analizando a España por medio del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Madrid (SMAC, en lo sucesivo), el cual se consolidó como un esquema de mediación administrativa; y a Chile, que ha realizado un excelente trabajo implementando los MASC's a través de la Dirección del Trabajo.

En el presente capítulo se estudiará el marco legal, procedimiento y modalidades en los sistemas de conciliación utilizados en España y Chile para poder realizar una comparación que permita abonar en el objetivo de la presente investigación observando las fortalezas y debilidades de cada uno de ellos, con el objetivo de aportar una propuesta de perfeccionamiento del modelo mexicano.

3.1 Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Madrid, España

España, como cualquier otro país, ha atravesado diferentes procesos en la regulación del derecho laboral y, al igual que México, el fundamento legal de las funciones sociales tiene su marco legal en su Constitución. En el artículo 40 de dicha Constitución se asienta la obligación de “los poderes públicos para promover las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial, realizarán una política orientada al pleno empleo.”¹⁶⁷

Es lógico encontrar similitudes con la legislación mexicana al analizar la obligación del Estado para aportar los medios necesarios para que el progreso social y económico tome un lugar primordial en los intereses del Estado y de los gobernados, ello debido a que es del interés de todos los poderes públicos poder brindar a sus ciudadanos una alta calidad de vida.

Las similitudes de lo que se vive en España y México no dejan de ser bastante parecidas. Ejemplo de ello son los retos a los que se enfrentan por razón de los empleos formales e informales. España presenta también un alza en razón de la crisis económica que atravesaron en el año 2008. Pasando por salarios bajos y precarias condiciones de trabajo que con esfuerzo se ha buscado regular poniendo de su esfuerzo con diferentes políticas gubernamentales para fomentar los derechos laborales.¹⁶⁸

De la misma forma que en México, después de la pandemia de *COVID-19*, que provocó que muchas de las tareas del Estado se vieran paralizadas, entre ellas la de impartición de justicia, donde muchos procesos se vieron suspendidos gran parte

¹⁶⁷ Constitución Española, España, 1978, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>.

¹⁶⁸ Vera Martínez, Martín Cutberto y Martínez Rodríguez, María Concepción, “Análisis comparado de las políticas laborales entre España y México” en Sánchez Sánchez, Ernesto, Rocha Romero, David y Bojórquez Luque, Jesús (coords.), *Trabajo, condiciones laborales y problemas de ciudad*, México, UABC, 2023, pp. 187 y 188, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/376645623_Analisis_comparado_de_las_politicas_laborales_entre_Espana_y_Mexico.

del tiempo hasta el año 2021. Esto provocó que la carga de juicios en los tribunales también se viera alterada y fuera mayor de lo sostenible. Agregando a ello la falta de presupuesto en recursos humanos y materiales para sostener el alza de casos.

Agregando además las distintas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que se busca implementar y apostar más por la mediación y el arbitraje en Europa.¹⁶⁹ En el esfuerzo de crear políticas que impulsen a los MASC's se encuentra la resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo. Por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).¹⁷⁰ El cual busca ser una herramienta para lograr el objetivo de esclarecer la carga de conflictos laborales en España.

Dicho acuerdo señala que tiene por objeto lo siguiente:

“El mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas, así como el impulso de la negociación colectiva con pleno respeto de la autonomía de las partes y la realización de cuantas acciones se estimen oportunas para mejorar la calidad y el conocimiento de los sistemas de solución autónoma de conflictos.”¹⁷¹

La regulación de sus diferentes formas de establecer relaciones laborales, así como de las limitaciones, términos y materia de negociación colectiva, se encuentra regulada por el Estatuto de los Trabajadores.¹⁷²

¹⁶⁹ Munuera Gómez, Pilar y Gil Del Val, Nahum, *Procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos socio-laborales. la mediación laboral*, España, 2022, pp. 378-380, disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Pilar-Gomez-4/publication/362366706_Procedimiento_extrajudicial_de_resolucion_de_conflictos_socio-laborales_La_mediacion_laboral/links/657bf9cecbd2c535ea29b8d7/Procedimiento-extrajudicial-de-resolucion-de-conflictos-socio-laborales-La-mediacion-laboral.pdf.

¹⁷⁰ *Ibidem*, p. 383.

¹⁷¹ *Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial)*, España, 2020, P. 119086, disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/23/pdfs/BOE-A-2020-16881.pdf>.

¹⁷² *Estatuto de los trabajadores*, España, 2015, disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139.

De este mismo Estatuto, la disposición adicional decimoctava, denominada de “Discrepancias en materia de conciliación”. Es donde se encuentra el fundamento de agotar el procedimiento de conciliación para aquellos trabajadores y empresarios, remitiendo a la Ley reguladora de la jurisdicción social.¹⁷³

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, tiene como objetivo regular las relaciones sociales para el desarrollo económico y bienestar social, así como la configuración de los mecanismos de solución de conflictos.¹⁷⁴

El título V de dicha ley se titula “De la evitación del proceso” y el capítulo I en particular se denomina “De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales”. En dicho apartado se establece nuevamente la obligatoriedad de agotar la etapa de conciliación previa a acudir a una etapa procesal.

Básicamente, si se estudia el procedimiento aplicado en esa región, contemplando características como los casos de excepción a la obligación de agotar el procedimiento, términos procesales, suspensión de la prescripción, trámite y resultados del mismo, es muy similar al implementado en México. Efectivamente, se tienen sus diferencias respecto al número de días de duración del procedimiento, entre alguna que otra característica. Dicho trámite debe realizarse ante el servicio administrativo de conciliación, mediación y arbitraje correspondiente.¹⁷⁵

Al otorgar las facultades a cada comunidad española en particular, se establece que deberá ser un órgano administrativo el encargado de llevar a cabo todo el desarrollo de la tarea de la implementación de los MASC's en materia laboral respectivamente en cada comunidad, a lo que en Madrid se crea el SMAC, en lo sucesivo).¹⁷⁶

3.1.1 Procedimiento ante el SMAC

¹⁷³ *Ibidem*, p. 180.

¹⁷⁴ Ley 36/2011, *Reguladora de la jurisdicción social*, España, 2011, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>.

¹⁷⁵ *Idem*.

¹⁷⁶ Rodríguez Moñino, Elia, *La conciliación previa en el proceso laboral*, España, 2016, p.36, disponible en: <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/3960/1/TFG%20Rodriguez%20%20Moñino%20Elia.pdf>.

Como se mencionó previamente, “el SMAC es el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación que ofrece la Comunidad de Madrid para la resolución de conflictos laborales y evitar de esta manera que ambas partes lleguen a un proceso judicial.”¹⁷⁷

El procedimiento ante el SMAR parte de una solicitud que comparte bastantes similitudes con el que actualmente se lleva a la práctica en México, para poder acceder a este servicio deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. Ambas partes deben acudir voluntariamente a este servicio.
2. Presentar previamente una papeleta de conciliación.
3. Solicitar cita en el servicio de mediación.
4. Comunicar a la otra parte la fecha de la mediación.¹⁷⁸

Se puede observar que también en Madrid el procedimiento inicia con una solicitud de conciliación a la que ellos llaman papeleta. La cual debe ser presentada por la persona que se dice haber sido despedida. Esta papeleta contendrá los datos principales del solicitante, así como los datos de la persona a citar. También se requiere señalar cuáles son las prestaciones que va a requerirle a su patrón.¹⁷⁹

El portal del SMAC señala que es posible presentar su papeleta de conciliación de tres diferentes formas:

1. “Telemáticamente, a través de la oficina virtual SMAC, a la que podrá acceder a través del enlace electrónico señalado para ello.
2. Presencialmente, exclusivamente para solicitudes individuales, en el Registro de la C/ Princesa 5. Para garantizar la atención y evitar tiempo de espera, se recomienda solicitar cita previa.
3. En otros registros oficiales de la Comunidad de Madrid, en las oficinas de correos por correo administrativo o a través de cualquiera de los sistemas establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.”¹⁸⁰

¹⁷⁷ Espacio SMAC, Comunidad de Madrid, España disponible en: <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/espacio-smac>.

¹⁷⁸ *Idem*.

¹⁷⁹ Rodríguez Moñino, Elia, *op. cit.*, p. 41.

¹⁸⁰ Espacio SMAC, *op. cit.*

Para efectos académicos, este trabajo de investigación se deberá centrar en la posibilidad de poder presentar la papeleta de conciliación de manera telemática, haciendo uso de los medios electrónicos. Dicho procedimiento se realiza directamente desde la página web de “Espacio SMAC” llamada Oficina Virtual, a la cual se puede acceder a través de certificado de firma electrónica digital, DNI electrónico, o cl@ve o el usuario y contraseña para acceder.¹⁸¹

También en caso de no contar con los anteriores puede el usuario darse de alta en “IDENTIFICA”.¹⁸²

Esta oficina virtual permite realizar diferentes tipos de actividades como lo son: “consultar el listado de notificaciones que tienes pendiente de lectura, presentar papeleta de conciliación en 6 sencillos pasos y solicitar una cita para celebrar el acto de conciliación y visualizar el listado de papeletas que hayas presentado, entre otras acciones.”¹⁸³ Cabe resaltar que en España se permite que ambas partes puedan acudir a través de un representante en caso de que estos no puedan asistir. Caso contrario a México, donde esta conducta no se le permite a la parte trabajadora.

Se procederá a estudiar las diferentes opciones de medios electrónicos que se usan en el procedimiento realizado por el SMAC, en razón a que posiblemente se pueda encontrar la respuesta al problema recurrente en Michoacán y en distintas regiones de México.

La herramienta llamada “cl@ve”. Puede ser definida de la siguiente forma:

Es un sistema orientado a unificar y simplificar el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos. Su objetivo principal es que el ciudadano pueda identificarse ante la Administración mediante claves concertadas (usuario más contraseña), sin tener que recordar claves diferentes para acceder a los distintos servicios.

Complementa los actuales sistemas de acceso mediante DNI-e y certificado electrónico, y ofrece la posibilidad de realizar firma en la nube con certificados personales custodiados en servidores remotos. Se trata de una plataforma común para la

¹⁸¹ *Idem.*

¹⁸² Oficina virtual de empleo de la comunidad de Madrid, España, disponible en: <https://oficinavirtualempleo.comunidad.madrid/SignIn?ReturnUrl=%2FAcceso%2F>.

¹⁸³ Espacio SMAC, *op. cit.*

identificación, autenticación y firma electrónica, un sistema interoperable y horizontal que evita a las Administraciones Públicas tener que implementar y gestionar sus propios sistemas de identificación y firma, y a los ciudadanos tener que utilizar métodos de identificación diferentes para relacionarse electrónicamente con la Administración.

Además de posibilitar el acceso a trámites electrónicos a quien no dispone de certificado electrónico, el sistema Cl@ve aporta un uso sencillo, ya sea a través de una contraseña permanente o de un código temporal, y seguro. Es un sistema además que permite la tramitación electrónica en dispositivos móviles que no admitan la firma electrónica con certificados electrónicos.¹⁸⁴

Para poder registrarte y obtener tu cl@ve, es necesario acudir de manera presencial a las oficinas de registro con la credencial electrónica de identificación. En caso de que no sea posible la comparecencia de manera presencial, se puede realizar usando un certificado electrónico o, en su caso de no poseerlo, por videollamada o carta invitación.¹⁸⁵

Al tramitar dicha herramienta se proporcionan dos elementos que la conforman:

- 1) Cl@ve PIN: orientada a accesos esporádicos, con contraseña de validez muy limitada en tiempo.
- 2) Cl@ve Permanente: orientada a accesos habituales, y al uso de la firma en la nube , con contraseña de validez duradera en el tiempo, pero no ilimitada. Es un sistema de acceso mediante usuario y contraseña, reforzado con claves de un solo uso remitido por SMS para ciertos servicios de nivel superior.¹⁸⁶

Se rescata de esta herramienta la facilidad de su trámite por el margen de posibilidades para su obtención. Además, es importante resaltar que su objetivo es evitar saturar al usuario con diferentes claves y contraseñas, sino que la misma está

¹⁸⁴ ¿Qué es Cl@ve?, España, disponible en: <https://clave.gob.es/clave/que-es>.

¹⁸⁵ *Idem*.

¹⁸⁶ *Idem*.

hecha para que se pueda usar en diferentes trámites administrativos. Es entonces que la misma funciona como una firma administrativa.¹⁸⁷

Por lo que ve al certificado de firma electrónica digital, es definido de la siguiente forma:

Es un certificado digital que se utiliza para firmar documentos electrónicamente, garantizando la autenticidad y la integridad del documento firmado, equivalente a un documento de identidad. Permite a los ciudadanos identificarse por Internet para acceso a servicios de la Administración y firmar documentos.¹⁸⁸

Su trámite se realiza ante una autoridad certificadora que es una empresa predeterminada por la misma autoridad. El interesado debe acudir con la documentación correspondiente a la Oficina de Información y Registro de la Comunidad de Madrid.¹⁸⁹

El Documento Nacional de Identidad (DNI), expedido por la Dirección General de la Policía (Ministerio del Interior), es el documento que acredita la identidad de los españoles.¹⁹⁰ Dicho documento nace en la necesidad de adecuarse a una nueva era electrónica, además de que cuenta con un chip integrado, el cual tiene la capacidad de almacenar información, naciendo con ello un nuevo documento que recibe por nombre Documento Nacional de Identidad electrónico (DNLe), el cual cuenta con dos versiones, la física y la electrónica.¹⁹¹

Este documento funciona también como medio de firma electrónica de documentos. “Mediante la utilización del Certificado de Firma (*non Repudition*), el receptor de un mensaje firmado electrónicamente puede verificar la autenticidad de

¹⁸⁷ Dentro del uso de la cl@ve existen diferentes opciones, como lo son: cl@ve mobil, cl@ve pin, cl@ve permanente y cl@ve firma. Cada una cuenta con características distintas. El uso de cada una de ellas depende del trámite a realizar y de los requerimientos establecidos para ello. En razón de esto, los requisitos para su obtención pueden llegar a ser distintos. Conoce cl@ve, España, disponible en: <https://clave.gob.es/clave>.

¹⁸⁸ Certificado de firma electrónica de ciudadano, España, disponible en: <https://www.comunidad.madrid/servicios/atencion-ciudadano/certificado-firma-electronica-ciudadano>.

¹⁸⁹ *Idem*.

¹⁹⁰ Documento nacional de identidad electrónico, España, disponible en: https://sede.policia.gob.es/portalCiudadano/_es/tramites_ciudadania_dnielectronico.php#.

¹⁹¹ *Idem*.

esa firma, pudiendo de esta forma demostrar la identidad del firmante sin que éste pueda repudiarlo”.¹⁹²

De igual forma, ante la oficina de registro de la Comunidad de Madrid, puedes solicitar un usuario y contraseña que permite el uso de servicios ante el SMAC, al cual deberás restablecer la contraseña. Procedimiento que se realiza directamente desde la plataforma web.¹⁹³

Además de los ya señalados, cuentan con la opción de tramitar otro medio de identificación denominado IDentifica:

IDentifica es el nuevo sistema de identificación y firma digital de la Comunidad de Madrid, para personas mayores de 14 años. Con IDentifica podrás realizar y firmar tus gestiones online de la Comunidad de Madrid de forma ágil y sencilla. Para ello, solo necesitarás tu número de DNI o NIE, una contraseña y un código numérico que se enviará a tu teléfono móvil. Se puede utilizar tanto en ordenadores, como en móviles y tabletas, en cualquier sistema operativo y sin necesidad de instalar nada.¹⁹⁴

Este medio de identificación tiene como fin que el usuario pueda realizar los trámites administrativos necesarios, teniendo acceso para ello las 24 horas del día. El trámite de esta herramienta requiere tener un aparato electrónico con cámara en razón de su procedimiento de video identificación. Tiene una duración de 5 años. Está orientado al uso en *smartphones* y *tablets*, hecho diferencial respecto al certificado digital, el cual se orienta a ordenadores. Es posible instalar y utilizar un certificado digital en *smartphones* y *tablets*, pero es más complejo que darse de alta y utilizar IDentifica.¹⁹⁵

Aunado a lo anterior, “hay dos factores diferenciales con respecto a cl@ve. El primero es la sencillez y rapidez con la que puedes obtener tu identificador digital.

¹⁹² DNI y pasaporte, Cuerpo nacional de policía, España, disponible en: https://www.dnielectronico.es/PortalDNIe/PRF1_Cons02.action?pag=REF_280&id_menu=17.

¹⁹³ Oficina Virtual de Empleo de la Comunidad de Madrid, *op. cit.*

¹⁹⁴ ¿Qué es IDentifica?, Comunidad de Madrid, España, disponible en: <https://www.comunidad.madrid/identifica#:~:text=1.-,¿Qué%20es%20IDentifica%3F,móvil%20o%20al%20correo%20electrónico>.

¹⁹⁵ *Idem.*

La segunda, el nivel de acceso a los trámites a los que se puede acceder, al haberse obtenido el identificador mediante un método de autenticación avanzado.”¹⁹⁶

No obstante, a pesar de tener estos servicios, el acto de la conciliación debe ser de manera presencial, es decir, que el servicio telemático es solamente para la presentación de la papeleta de conciliación; sin embargo, ambas partes cuentan con la posibilidad de acudir a la audiencia a través de apoderados jurídicos.¹⁹⁷

De acuerdo a la entrevista realizada a la Dra. María Pilar Munuera Gómez, quien se desempeña como:

Profesora titular en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. Particularmente en diferentes cursos de posgrado de mediación tanto en universidades españolas como internacionales (Master de Mediación e Intervención Social de la Universidad de Murcia; Unidad de Posgrado de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de S. Agustín de Arequipa (Perú); Universidad Técnica de Ambato (Ecuador), Facultad de Psicología e de Ciencias da Educação de la Universidad de Coimbra (Portugal); etc. Autora de artículos sobre mediación. Experiencia profesional como Asistente Social desde 1979. Mediadora en el Instituto Nacional de Estadística (INE).¹⁹⁸

Se logró obtener mucha más información importante para el desarrollo de esta parte de la investigación. Se pensó en España por la similitud del sistema de conciliación que se tiene con el nuevo sistema en México. Es importante asentar que las únicas diferencias son los términos del procedimiento y la comparecencia de la parte trabajadora. Es por ello que se considera importante conocer un poco de la realidad de la práctica de este sistema a la voz de la experiencia de personas que lo han vivido a profundidad como lo es la Dra. Munuera Gómez.

En dicha entrevista se abordaron diferentes temas que a continuación se reproducen:

¹⁹⁶ *Idem.*

¹⁹⁷ La conciliación previa ante el SMAC: Pasos a seguir, Pino & barreda abogados, Madrid, disponible en: <https://www.pinobarreda.es/smac-conciliacion-previa-administrativa-en-el-ambito-laboral/>.

¹⁹⁸ Munuera Gómez, Ma. del Pilar, Linked in, disponible en: <https://es.linkedin.com/in/pilar-munuera-gomez-99266a42>.

Natalia: ¿Cómo era el abordaje de los conflictos laborales en España antes de que se estableciera como obligatoria la fase de conciliación, mediación y arbitraje?

Pilar: Pues eran oficinas, en las cuales cada trabajador podía recurrir a su diferente sindicato. Porque hay aquí varios sindicatos y a partir de ahí solicitar el soporte legal de un abogado, que era el que realmente acudía al acto de conciliación, acompañado del trabajador.

Natalia: Desde su experiencia, ¿cuáles fueron los principales efectos o impresiones observados tras la implementación del procedimiento de conciliación laboral en España?

Pilar: Yo creo que aquí en España todavía no se ha instaurado el espíritu de acudir a mediación antes que a un procedimiento legal. En este sentido, las personas piensan en acudir a procesos judiciales antes que al centro o servicio de mediación. Realmente, el ponerlo en marcha la formación, todo lo que es la motivación, está como en lanzamiento. El problema es que la población, por inercia, y se espera que esta nueva ley que se ha puesto en marcha, pues, cale, pero la población sigue confiando mucho más en los abogados que en el proceso de mediación hasta ahora. Vamos a ver si esta nueva ley se pone en marcha y, a partir de ahí, si crea una práctica o una costumbre en el uso de la mediación para resolver todos estos procesos.

Natalia: ¿Cuáles son las principales fortalezas y los retos que ha enfrentado el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) en la práctica cotidiana del procedimiento de conciliación laboral?

Pilar: Aquí en España también es una oficina, ¿no sé si lo has visto? Esa organización es una oficina que resuelve a través de datos de conciliación, donde realmente se medían esos encuentros y sí, que es verdad que cada vez se utiliza más la mediación de forma protocolaria, pero todo viene porque nosotros dependemos de Europa y Europa, lo que está instando a través de distintas legislaciones, disposiciones, es que los países adopten medidas para el ciudadano, de forma que la administración sea más accesible y eso lo hace, es decir, son leyes, directivas más que Europa, los países las adoptan.

Natalia: ¿Cuáles son los retos, ventajas y desventajas que presenta el procedimiento laboral ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), en su servicio de modalidad virtual?

Pilar: Que ofrecen sus servicios de plataforma, porque es una plataforma, con toda la documentación que deben de firmar las partes. No está todo como muy organizado para que todo quede archivado y eso simplemente sería como un diseño informático de esa plataforma. Sí que es verdad que he buscado; cuando he sabido tu interés por esa información, he buscado la propaganda que me llega porque son servicios que se ofrecen, sí, pero no lo he conseguido. Entonces no te puedo ofrecer la orientación a esas empresas que ofrecen esos servicios porque realmente sería lo más interesante. Pero sí que es verdad que yo, por lo que conozco, está contemplada la legislación en los centros de mediación. Por ejemplo, en especial para casos de familia que se encuentran en distintos países, es muy aconsejable la mediación online. En la mediación familiar se han venido utilizando todo tipo de plataformas como esta, el *Zoom*. Otras que permiten la videoconferencia, y eso sí que es una práctica dentro de este proceso, porque lo contempla la ley. Entonces esas directrices de accesibilidad para el ciudadano a través de las nuevas tecnologías favorecen el uso de esta medida de nivel electrónico, es decir, está claro que una administración electrónica es mucho más accesible para el ciudadano que una administración no electrónica, porque el ciudadano, pues, tiene que desplazarse, perder días de trabajo, gastos adicionales, falta de información y todo es como más complejo. Y entonces para esas estrategias, pues hay un ministerio en España que me parece que se llama de nuevas tecnologías. El ministerio se llama Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. Este ministerio lo que hace es gestionar, por así decirlo, todo ese proceso de transformación digital de todos los ministerios y a partir de ahí, pues se ha puesto en marcha, toda una transformación. A partir de ahí realmente se inicia una transformación en lo que es la administración a todos los niveles, en todos los ministerios y en toda la medida. Es verdad que ahora, pues hay una nueva ley de mediación que es lo que hace es que obliga a cualquier proceso, la cual ha entrado en vigor ya pero que no tiene recurso, cualquier demanda acudir a un encuentro de

mediación. Pero, a pesar de que ha entrado en vigor el 3 de abril, la dificultad está en la deficiencia del sistema de servicio público de justicia. Esta ley se llama la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero de medidas en materia. Entonces, obliga a todo ciudadano, antes de poner una demanda, a ir a mediación, con lo cual estamos en proceso de su implantación, pero ante cualquier proceso se debería ir a mediación, con lo cual todo esto va a promover el uso de mediación a todos los niveles. Las dificultades son que no hay presupuesto. La idea y la realidad no terminan de conectar, por la falta de presupuesto de medios, de profesionales, etc. Pues no hace prácticas las ideas de las leyes.

Natalia: ¿Cómo ha sido la aceptación por parte de trabajadores y empleadores del procedimiento de conciliación laboral en España?

Pilar: Está claro que la población, a lo que no conoce, no lo quiere y ya. Por más campañas que se han lanzado y por más información que se ofrece de que los procesos de mediación son más económicos, más rápidos, más eficaces. No es suficiente la experiencia de estos años para que la población acuda de forma pautada, por así decirlo, a la mediación. En España, en este sentido, ahí hay una reacción no favorable. Se espera que esta ley, que obliga, porque pone a la sesión de mediación de forma obligada, pues sea el motor que impulse el uso de la mediación, se reduzcan los procesos judiciales y, a partir de ahí, el número de casos de saturación de juzgados, etc. Pero el hecho de que no haya suficientes, como te diré yo, centros oficiales de mediación puede ser que sea y que no se haga bien el inicio, que no se lleve bien el inicio o la implantación de esta ley; puede suponer que la población no se motive a utilizarla, pero estamos en proceso.

Natalia: ¿Cómo valora usted el funcionamiento actual de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos en el ámbito laboral en España?

Pilar: Yo creo que el problema no es el sistema, sino las personas. Sí que es verdad que la firma electrónica en los procesos electrónicos que tienen buenos sistemas de seguridad civil, de ciberseguridad y de encriptación, yo creo que en ese sentido está funcionando.

Natalia: Finalmente, y considerando que en México el sistema de conciliación laboral aún es reciente, desde su experiencia con la implementación de este sistema

en España, ¿qué recomendaciones podría sugerirnos usted, teniendo en cuenta las particularidades de cada país, para eficientar este proceso en México?

Pilar: Lo que conozco en Chile es que realmente la mediación, sobre todo a nivel de familia, está como muy implantada. Yo he visto cómo, en un proceso de mediación que lleva el mediador, el acuerdo, el propio sistema online que tiene Chile hace que el mediador en cinco minutos ponga en contacto, o sea, haga efectivos los acuerdos de la mediación que pueda adoptar la pareja a nivel judicial. Es una rapidez asombrosa, incluso si ese sistema online, si esa plataforma que tiene en Chile se expandiera en familia. Allí en Chile el índice de utilización de la mediación está subiendo. Las familias que están utilizando ese sistema nacional de mediación se mantienen porque están como muy satisfechas de la rapidez, eficacia y el bajo coste que tiene para la población, por supuesto, el uso de la mediación. O sea, lo que está claro es que cuando hay un país que apuesta con una serie de centros, con una serie de medios, como puede ser la plataforma que tiene Chile, de efectividad, porque el mediador es tan efectivo, como diría yo, como un juzgado de tribunal, que adopta una vez que consigue que se pongan de acuerdo. Ese acuerdo lo legitima, por así decirlo, en cinco minutos, con lo cual la familia no espera los tiempos, por ejemplo, que puede llevarse en España un proceso de mediación familiar desde que se acuerda, lo hace efectivo el juez, el juez informa, a partir de ahí va al administrativo y el administrativo. Son unos tiempos que pueden pasar meses. En cambio, en Chile, es súper rápido. Entonces ese sistema online de mediación, esa plataforma, se puede expandir a otro contexto de mediación especializada, como puede ser la mediación laboral, y eso sería súper efectivo. En familia en Chile es súper efectivo, están de acuerdo, firman y entonces el mediador, a través de ese sistema online, resuelve todo el proceso rápidamente. Es profesional de la mediación el que consigue el acuerdo, pero también es el gestor, por así decirlo, del proceso que lo hace rápidamente. Entonces es muy rápido, pero sí que es verdad que el ciudadano, como te diré, necesita respuesta rápida y eficaz; no puede chocar con una administración que le haga difícil, que le impida acceder a la gestión de su demanda o de su necesidad de derecho, de forma que muchas veces sean verdaderas barreras. Es verdad que Europa tiene, por así decirlo, toda

una planificación en este sentido, no de transformación de la administración digital. Cualquier proceso online debe tener su medio de seguridad y de encriptación, porque estamos en una era donde la nueva tecnología favorece el desarrollo, pero la ética de las personas que utilizan esas tecnologías, pues muchas veces no está altura. Está claro que lo que es digitalizar toda la administración va a reducir los puestos de trabajo. Se puede ver yo que sé, por ejemplo, en los supermercados, si antes había una plantilla de 30 personas que estaban en las cajas, pues ahora hay sistemas de control de compra. Todos son online y tan solo a lo mejor hay tres personas; es verdad que la tecnología ha venido para reducir la actividad laboral, pero siempre se diversifica, es decir, se necesita más personas especializadas en esos puestos. Sí que es verdad que es una realidad. El problema, yo creo que está no en las nuevas tecnologías, sino en la ética de las personas que usan las nuevas tecnologías y sí, que es verdad que, para personas mayores y personas con discapacidad, pues esa brecha digital, esa barrera digital, es una gran dificultad. Aquí han surgido movimientos de personas mayores que, a la hora de acceder a sus cuentas bancarias, el banco les deriva al cajero automático para resolverlo, cuando realmente tienen verdaderas dificultades para hacerlo manualmente, por su capacidad o por la formación que tienen. Se ha movilizado, se han organizado en asociaciones y han defendido su derecho, a tener esa información, a tener ese respeto a esos derechos de acceso a todo, y es verdad que la administración puede digitalizar todo, puede favorecer el acceso a sus servicios a través de plataforma, pero no se puede olvidar de ya aquellos ciudadanos que tienen dificultades para acceder ya sea de recurso, ya sea de medio o de servicio. Es decir que esa ambivalencia la va a haber hasta que haya una población que en este momento es la población de edad más avanzada y que tiene difícil acceso.

Natalia: Una forma híbrida será la respuesta.

Pilar: Claro, hay que ir formando a todo el mundo, pero es verdad que no se puede olvidar que hay personas que no pueden; para ellos esa brecha digital existe y no se puede poner a todo el mundo a la misma altura. Yo creo que aquí el hecho de que empezase en Cataluña permite que el uso de la mediación en Cataluña sea más alto que en el resto de comunidades autónomas. Aquí vamos, en lugar de

distritos, vamos por comunidades y entonces yo creo que el hecho de que empezase en esta comunidad, ellos van, muy avanzados en todo el contexto. Es posible que no sé si es el talante, no sé si es la cultura, pero sí que es verdad que se puede decir que hay diferencia. Lo que he conocido de Chile a mí me ha gustado mucho, es decir, en general ese encuadre legislativo que tienen, el sistema y la plataforma. Esa plataforma, esa administración online ya veterana. En España la administración de justicia no se ha digitalizado tanto; vamos, está empezando, todavía no tiene presupuesto como para ponerla en marcha. Luego también tienen un sistema de valuación de la intervención de los mediadores. Los mediadores tienen que pasar por un sistema de valuación cada equis tiempo; me parece que Chile, en ese sentido, su organización, su diseño, estructura, y además tiene dentro del Ministerio de Justicia, una sesión de mediación, es decir, dentro de lo que es la política pública de Chile. En el Ministerio de Justicia, ya tiene como una dirección, como un departamento dedicado a la mediación. Aquí en España, todavía eso no lo hay, el hecho de que haya un organigrama o un departamento, una responsabilidad, centros vinculados al Ministerio de Justicia. Se ayuda mucho en España. Tenemos diferentes leyes, una ley, esta última ley que acaba de implementarse, pero el Ministro de Justicia está por la implantación de la mediación, pero no hay ninguna Dirección General de la mediación y eso por el momento no permite que se desarrolle correctamente.

La entrevista con la Dra. Munuera permitió, tener una visión mucho mas realista del funcionamiento de los MASC's en España donde han tratado de implementarlos por mayor tiempo. Fue sorprendente encontrarse con una situación de crisis en el uso de estos mecanismos, ya que aparentemente se tiene un panorama mucho mas deficiente que el que actualmente se desarrolla en México.

No obstante, existen diferentes puntos que es importante rescatar para su análisis. Como lo resalta la entrevistada la falta de interés de la población en los MASC's, es uno de los problemas centrales y graves. Pues si no existe la inquietud de la sociedad de aprender y descubrir nuevas formas de resolver sus conflictos dificulta mucho la tarea del Estado para su promoción y aplicación. Esta falta de

interés conlleva que la confianza sea depositada en los abogados que como se ha revisado anteriormente, suelen tener una educación de litigio y no así de mediación.

Este mismo punto está involucrado con la falta de presupuesto del propio Gobierno en la operatividad de los centros de mediación y es lógico su actuar. El gobierno invertirá en aquello en que observe resultados en beneficio de las políticas públicas. Medidas que permitan ver un avance y una ganancia que impacte como beneficio en la administración de los recursos. Es entonces que, si el gobierno no observa beneficios ni interés de la implementación de los MASC's; no será esta una de sus prioridades.

La falta de presupuesto impacta mucho en el desempeño de una dependencia, de ello se derivan las contrataciones de personal y también la calidad. Puesto que una persona que se encuentre muy preparada profesionalmente, también tendrá un mayor precio a pagar por sus servicios. Además de que puede tener también como resultado una rotación constante de personal, lo que no permite estabilidad de la curva de aprendizaje. Del presupuesto además depende las instalaciones, el número de oficinas que se permita instalar. Ya que como lo indicó la Dra., muchas veces el número de oficinas impacta en la estadística de atención. La dificultad de obtener el servicio también es factor para el desinterés social.

Ahora bien, y por lo que ve al factor del uso de los medios tecnológicos para el desarrollo de uso de los MASC's, En España el manejo de estos medios únicamente son el para el trámite de la solicitud, no obstante, de que cuentan con diferentes medios tecnológicos de identificación. Sin embargo, no han podido trascender a una etapa virtual completa. Esto a palabras de la Dra. Munuera depende del proceso de la digitalización de la administración pública y para lo cual se han creado distintos organismos como la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, la cual tiene como objetivo:

La política de impulso a la digitalización de la sociedad y economía de forma respetuosa con los derechos individuales y colectivos, así como con los valores del ordenamiento jurídico español. A tal fin, le corresponden las funciones de fomento y regulación de los servicios digitales y de la economía y sociedad digitales, la interlocución con los sectores

profesionales, industriales y académicos y la coordinación y cooperación interministerial y con otras administraciones públicas respecto a dichas materias.¹⁹⁹

España está trascendiendo a una etapa en la en México también se está trabajando. Sin embargo, esto lleva involucrada a su vez la responsabilidad de ofrecer las medidas de seguridad cibernética necesarias para el resguardo de la información confidencial de los usuarios. Ya que se han conocido situaciones donde la información aportada por usuarios en plataformas electrónicas como *Facebook* o *Twitter* (ahora X) ha sido *hackeada* para el uso indebido de dicha información. En razón de ello, es que no se puede implementar un servicio *online* sin tomar en cuenta la encriptación de la información que cada centro contenga, en atención a los derechos y obligaciones de cuidar la información de datos personales.

Toda esta regulación de medidas tecnológicas es con el objetivo de lograr eficientar la función pública a través del uso de juzgados de la paz y ciertos mecanismos electrónicos. A raíz de ello, se han publicado leyes muy actuales en la búsqueda de lograr el consentimiento y uso de la sociedad de las herramientas que permitan resolver los conflictos con mayor facilidad para evitar con ello la saturación judicial que actualmente vive España.²⁰⁰ Es entonces que los medios tecnológicos son vistos como una herramienta que permite otorgar accesibilidad a la justicia para toda la sociedad, y en vísperas de esa accesibilidad, tampoco debe perderse de vista a aquel grupo social al que no se le facilita el uso de estos medios, como suelen ser las personas de edad avanzada. En atención a ello, lo correcto es establecer un modelo híbrido que permita un trámite flexible y eficiente.

En España, la conciliación virtual no tiene práctica por parte del gobierno en la actualidad. En su lugar existen empresas que ofrecen esa posibilidad a cambio de la contratación de sus servicios de plataforma virtual. Y la publicidad de estos sitios suele llegarles a través de propaganda.²⁰¹

¹⁹⁹ Secretaría de estado de digitalización e inteligencia artificial, Ministerio para la transformación digital y de la función pública, España, disponible en: <https://digital.gob.es/digitalizacion>.

²⁰⁰ Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, España, 2025, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-76>.

²⁰¹ Servicios de negociación y mediación on line y presencial, Mediatio mediación online, España, disponible en: <https://www.mediatio.online>.

Un punto relevante también es lo comentado por la entrevistada acerca de la profesionalización de los mediadores. Importante para que el servicio que brinden los centros sea de calidad y permita que sean conocidos por este profesionalismo, brindando confianza a los usuarios. Con buenos perfiles a cargo de esta tarea, puede lograrse transmitir el mensaje adecuado.

En razón de todo lo anterior y de que la globalización exige la transformación digital de todos los países. La Unión Europea está haciendo lo propio para lograrlo. Con un plan de diez años para que en el 2030 se logre tener una digitalización gubernamental que permita a las empresas y a los ciudadanos interactuar a través de servicios gubernamentales electrónicos, abriendo las puertas de Europa para competir con otros países y atender las obligaciones ecológicas a las cuales también se encuentra adherida. Además de que la inteligencia artificial está tomando un papel muy importante, por lo cual es necesario enfocarla para el correcto uso de esta herramienta en beneficio de la humanidad y no al contrario.²⁰²

3.2 Procedimiento de conciliación laboral ante la Dirección del Trabajo de Chile.

Aunado a lo estudiado en España, es justo además estudiar el uso y resultados de los MASC's en países donde se comparte el mismo territorio latino; es entonces que, como resultado de investigación de estadísticas, se puede encontrar “a Chile como el país en el que más se conformaron los trabajadores con su sueldo durante 2023 en Latinoamérica.”²⁰³ De ello, el sitio web Cooperativa indica lo siguiente:

El estudio “Balance 2023 y expectativas 2024” evaluó la conformidad laboral y expectativas de más de 20 mil trabajadores de Chile, Argentina, Ecuador, Panamá y Perú. Fue así como nuestro país obtuvo un 49% de conformidad con los salarios del año

²⁰² Transformación digital: la estrategia de la UE, Parlamento Europeo, 2023, disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20210414STO02010/transformacion-digital-la-estrategia-de-la-ue>.

²⁰³ Estudio posiciona a Chile como el país con mayor conformidad laboral y salarial de la región, Cooperativa.cl, Chile, 2024, disponible en: <https://cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/estudio-posiciona-a-chile-como-el-pais-con-mayor-conformidad-laboral-y/2024-02-09/173512.html>.

pasado, seguido de Argentina con un 39% y Panamá con un 37%; mientras que los países que se mostraron más disconformes fueron en Perú con un 67% y Ecuador con un 64%.²⁰⁴

Con índices de ser un país que tiene suficiente conformidad laboral y retomando lo señalado anteriormente en la entrevista realizada a la Dra. Munuera, se analiza la legislación de Chile aplicable al tema y materia de la presente investigación.

La Constitución Política de la República de Chile, en su capítulo III, denominado “De los Derechos y Deberes Constitucionales”, el artículo 19, numeral 16º, habla acerca de la libertad de trabajo y su protección, así como del derecho a la negociación colectiva. Si bien es cierto, no habla directamente del uso de los MASC's, pero sí se señala la importancia de la negociación colectiva, pilar esencial en el desarrollo de dichos mecanismos.²⁰⁵

De la misma forma, en la legislación aplicable se encuentran diferentes convenios relacionados con el tema. El Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,²⁰⁶ Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949),²⁰⁷ Convenio N° 154 sobre la negociación colectiva²⁰⁸ y Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.²⁰⁹ Son algunos de los instrumentos jurídicos internacionales que hablan acerca de la importancia de que los distintos temas relacionados con el derecho del trabajo sean primordiales en la agenda política del gobierno y que además señalen a la negociación colectiva como pilar fundamental del derecho a la libertad sindical.

²⁰⁴ *Idem*.

²⁰⁵ Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la constitución política de la república de Chile, Chile, 2005, disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-81837_recurso_1.pdf.

²⁰⁶ Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Chile, 1948, disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86336.html>.

²⁰⁷ Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Chile, 1949, disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86337.html>.

²⁰⁸ Convenio N° 154 sobre la negociación colectiva, Chile, 1981, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.

²⁰⁹ Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, Chile, 2023, disponible en: <https://www.mintrab.gob.cl/convenio-190/>.

De igual manera, en Chile se cuenta con decretos con fuerza de ley, como lo es la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo D.F.L. N° 2. Ley de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo. En ella se encuentra plasmado el pilar de la legislación en materia laboral. El artículo 1 menciona cuál es la tarea principal de la Dirección del Trabajo, la cual tendrá como tareas principales: “la supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen y la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo”.²¹⁰ Además, para el funcionamiento de la Dirección del Trabajo, se contará con inspecciones provinciales, departamentales y comunales, quienes son estrictamente quienes aplicarán el funcionamiento de dicha dependencia. Para ello, el artículo 29 del mismo ordenamiento menciona lo siguiente:

La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o cualquier persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como, asimismo, para prevenir posibles conflictos. La comparecencia deberá ser personal o por intermedio de mandatario o apoderado con amplias facultades otorgadas por escrito. No obstante, lo anterior, cuando se estimare indispensable, la comparecencia deberá ser exclusivamente personal, circunstancia que deberá hacerse constar en la citación respectiva.²¹¹

Se puede observar que el objetivo es el mismo que ya se ha analizado: resolver conflictos, evitar juicios y ampliar la protección a los derechos humanos laborales lo mayormente posible. No obstante, en esta misma se desprende que, al igual que con la legislación española, también se permite la comparecencia de

²¹⁰ Ley orgánica de la dirección del trabajo D.F.L. n° 2. Ley de 1967, del ministerio del trabajo y previsión social que dispone la reestructuración y fija funciones de la dirección del trabajo, Chile, 1967, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=3485>.

²¹¹ *Idem*.

ambas partes a través de un mandatorio jurídico. Este sigue siendo un punto importante, en razón de que como ya se mencionó, la intención del sistema mexicano es que al menos el trabajador sí deba comparecer personalmente. Ello con el objetivo de que el éxito sea que el interesado realmente tome una decisión informado.

No obstante, si realmente Chile cuenta con altos índices de estabilidad laboral, es interesante poder concluir que el problema no es realmente el sistema que se use, sino la cultura de sociedad donde el mismo se desarrolle. Puesto que no importa cuántas medidas o criterios se tomen si la cultura de los usuarios no aporta para su beneficio.

De igual forma, se contempla la opción de fincar multas administrativas a las partes que no acudan a las notificaciones realizadas por la inspección y la posibilidad de que el funcionario conciliador pueda estudiar pruebas suficientes para poder ayudar a resolver el conflicto.²¹²

A su vez, la “Resolución Exenta N°1340, fija los procedimientos para la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo. En este documento se explica el procedimiento de registro del finiquito laboral electrónico”.²¹³ Permitiendo la opción de realizar el trámite de manera electrónica a través de la aplicación, en la cual se le otorga un término para que el trabajador señale si se encuentra conforme o no con la propuesta económica realizada por el patrón; si no lo está y se rechaza, se obliga a que asista el empleador de manera presencial para realizar los ajustes necesarios. Posteriormente, las partes pueden llevar a cabo una negociación telemática. Teniendo la opción de poder registrar el cumplimiento del acuerdo. Y si llegado el caso este no se cumple, se puede requerir su pago mediante un procedimiento ejecutivo de conciliación ante la Dirección del Trabajo a través del Servicio de Conciliación Individual, ya sea de manera presencial o electrónica y podrán

²¹² *Idem.*

²¹³ Resolución Exenta N°1340, Departamento de relaciones laborales. Unidad de solución alternativa de conflictos, Chile, 2021, pp. 7 – 10, disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-121372_recurso_pdf.pdf.

entrevistarse con un funcionario conciliador, quien podrá revisar la documentación necesaria.²¹⁴

El Código del Trabajo, por su parte, en su título VII, denominado “De la mediación, la mediación laboral de conflictos colectivos y el arbitraje” en el artículo 378 especifica que la mediación voluntaria es cuando ambas partes de común acuerdo “soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo, o bien cuando ésta de oficio cite o convoque a las partes a una mediación voluntaria, para los fines y el ejercicio de sus facultades establecidas en el artículo 29 del decreto con fuerza de ley No 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”²¹⁵

Es importante especificar que la mediación no es obligatoria para que las partes puedan acudir ante los tribunales. En Chile es usada como exactamente un mecanismo alterno, mas no es obligatorio para exigir un litigio. Sin embargo, cuando una de las partes así lo considerara necesario, surge en este momento la obligación de acudir al llamado, la cual “tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.”²¹⁶

Por otro lado, es clara la fuerza que ha tomado la tecnología en nuestros días y Chile no es la excepción, de acuerdo a la “Orden de Servicio N° 3 de 27/04/22. Que establece definiciones, regula funcionamiento y asigna responsabilidades sobre el Registro Electrónico Laboral.”²¹⁷ Se ordena la apertura de un registro electrónico laboral, el cual consiste en una plataforma electrónica con almacenamiento propio, donde los empleadores pueden ingresar usando su Clave Única al portal que denominan MiDT, para hacer el registro de diferente documentación que nazca en razón a la relación laboral con sus trabajadores, como son reglamentos, contratos laborales, contratos colectivos, finiquitos entre otros servicios más.²¹⁸

²¹⁴ *Idem.*

²¹⁵ Código de trabajo, Chile, 2002, disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf.

²¹⁶ *Idem.*

²¹⁷ Orden de Servicio N° 3 de 27/04/22, Dirección del trabajo, Chile, 2022, disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122123_recurso_1.pdf.

²¹⁸ *Idem.*

El portal MiDt es un espacio interactivo donde se pueden realizar trámites y servicios en línea a través del uso de Clave Única.²¹⁹

La Clave Única es una contraseña digital, personal e intransferible que permite acceder a diversos trámites en línea que provee el Estado, de manera rápida y segura. Se obtiene con la cédula de identidad; las personas mayores de 14 años, pueden concurrir personalmente a Oficinas del Servicio de Registro Civil e Identificación, Oficinas de IPS Chile atiende, Tótems de autoatención del registro civil ubicados en centros comerciales, municipios, hospitales y lugares de alta afluencia de público y atención de terreno que realiza el registro civil en todo Chile. Ahí la persona deberá proporcionar una dirección de correo electrónico personal que le permitirá activar o recuperar su Clave Única.²²⁰

Una vez que se tenga la clave, únicamente se debe ingresar al sitio web correspondiente para su activación.

Esta herramienta, además de la cédula de identificación, es la única con la cual se puede acceder a realizar diferentes trámites administrativos. Lo que permite una cierta concentración de la función administrativa, facilitando además al usuario el navegar y usar los servicios digitales gubernamentales. A diferencia de España, donde se cuenta con diferentes medios de identificación electrónica dependiendo del servicio al que el usuario acceda.

Chile entonces posee también una transición a un sistema de gobierno digital, cuya plataforma contempla diferentes tipos de trámites en los cuales se incluyen los servicios de conciliación laboral. Importante recordar que, como se mencionó anteriormente, la etapa de conciliación no es obligatoria en este país para poder acudir a reclamar vía judicial. Lo que diferencia bastante de lo implementado en el sistema en México. La diferencia podría atender a la forma en cómo son percibidos los conflictos en cada país; considerando que México cuenta con antecedentes en los cuales la resolución de conflictos no ha sido la mejor, es entendible la rigidez en este sentido.

²¹⁹ Portal mi dt, Dirección del trabajo, Chile, p. 4, disponible en: https://static-content.api.dirtrab.cl/dt-docs/midt/manual_MiDT.pdf.

²²⁰ ¿Cómo activar tu clave única?, Servicio de registro civil e identificación, Chile, 2020, disponible en: <https://youtu.be/GBbPjE6FgVw>.

El sistema de Chile se ve amigable para el navegador; lamentablemente, después de algunas pruebas, no es posible para esta investigación el percibir totalmente su funcionamiento, ya que para avanzar en la plataforma se requieren datos que únicamente los nacionales poseen.

El estudio realizado a los sistemas de España y Chile permite conocer la importancia de los MASC's en materia laboral como una herramienta que brinda acceso a la justicia y sienta las bases para construir una sociedad donde el diálogo y la conciliación sean pilares. A pesar de que ambos países cuenten con normativas diferentes y que se planteen estructuras distintas, ambas tienen la característica en común de que sean el reflejo del esfuerzo gubernamental para brindar a la comunidad procedimientos cada día más cercanos a la población, impregnados de la propia modernidad caracterizada de agilidad, accesibilidad y seguridad.

En el caso de España, el SMAC es la estructura administrativa construida para la gestión de conflictos laborales y que, atendiendo lo señalado por la Dra. Munuera, actualmente enfrenta retos como la falta de cultura de la mediación en la población española y el bajo presupuesto designado para su funcionamiento. Problemas que también se repiten en el sistema mexicano. Esto refleja que, a pesar de que cuenten con una base dirigida a la digitalización de procesos, no es suficiente si no es del interés de las personas y del propio gobierno.

Ejemplo de lo anterior es que, a pesar de que cuentan con diferentes medios digitales de identificación, aún muchos procesos son de manera presencial, ubicándose en el mismo punto de camino que México de maduración de un proceso de digitalización, a pesar de las resistencias que puede haber a lugar.

Por su parte, el sistema de Chile destaca por los medios electrónicos que se han implementado a través de la Dirección del Trabajo a través de su plataforma electrónica, en la cual se pueden realizar diferentes trámites gubernamentales. Del mismo se desprende una gestión digital íntegra en los procedimientos de finiquitos, renunciaciones e incluso mediaciones. Por lo que podemos decir que Chile buscó una planificación de todo aquello que era necesario en la actividad económica para transformarlo en un sistema digital efectivo.

Sin embargo, es importante resaltar que la eficacia de los MASC's no solo depende de tener una plataforma con un buen diseño o soporte, sino que también es importante la construcción de una cultura de la paz donde los MASC's sean vistos como una real alternativa para la solución de conflictos. Se podrán tener leyes modernas o las mejores plataformas, si no se cuentan con conciliadores y funcionarios preparados que disfruten de la actividad que realicen, así como de una educación donde los pilares lo sean el diálogo y la resiliencia. Es necesario que la sociedad confíe en que pueda encontrarse una solución a través de estos medios para que los mismos puedan ser validados por las propias personas.

De la investigación realizada a estas dos entidades podemos concluir que México se encuentra en un punto intermedio entre ambas posturas. Se tiene un marco legal nuevo con un sistema que busca consolidarse, es decir, en el momento idóneo para que pueda llegar a perfeccionarse. El poder apoyarse de ambas experiencias podría servir como una guía para el mejoramiento del modelo mexicano con el objetivo de ser más eficiente y que la tecnología tome un papel amigable.

Es en este contexto donde la modernización tiene lugar en el sistema conciliatorio mexicano en la búsqueda de las formas de la incorporación de herramientas electrónicas, como lo es el uso de una firma electrónica. Así es como se parte al estudio de la propuesta a desarrollar en el siguiente capítulo con el objetivo de acercar a la ciudadanía los medios electrónicos para la consolidación del sistema de conciliación laboral.

Capítulo 4

Firma electrónica para la conciliación laboral

SUMARIO: 4.1 *Firma electrónica en México. Marco conceptual.* 4.2 *Conciliación laboral virtual en el Estado de Michoacán de Ocampo.* 4.3 *Propuesta de firma e.concilia.*

Puede llegar a considerarse a la conciliación como un arte. Más allá de todos los diferentes procedimientos y pasos a seguir. La capacidad del conciliador para poder leer a las personas con las que se encuentra y el conflicto que los une.

Poder tener la cualidad para controlar sus emociones, saber manejar los silencios y poder encontrar puntos de solución que muchas veces las partes no son capaces de ver, es más que solo una característica que debe desarrollarse; es incluso una cualidad que no cualquier persona llega a desarrollar.

Como un artista con su obra, no existe audiencia igual a otra. Manipula con sus capacidades las emociones, miedos y características de cada persona. Haciendo uso de sus técnicas para el desarrollo de la audiencia de conciliación, cuidando siempre el cuándo debe callar, hablar o comentar.

Buscando que el logro de su obra no solamente sea el convenio, también lo es la huella que se deja en la sociedad en búsqueda de la paz social. En tiempos donde es algo que urgentemente necesita la comunidad.

Es el momento idóneo para que, una vez estudiada la forma en que otros países llevan a cabo el desahogo de los MASC's se pueda estructurar una respuesta al problema central de la presente investigación. Tratando de adecuar lo

aprendido dentro de las posibilidades culturales, sociales y tecnológicas en las que se desenvuelve nuestro país.

4.1 Firma electrónica en México. Marco conceptual.

Los principales retos de la suscripción de un documento con firma autógrafa inician cuando es negada su realización por la persona. Dando lugar a que se requiera de diferentes medios para acreditar su veracidad. Además de que la firma no es garantía de que el documento no ha sido alterado o modificado.

La modernidad llega como una llave que permite abrir diferentes puertas que facilitan la comunicación entre personas que se encuentran a la distancia. Herramientas a la vez que deben ofrecer los medios de seguridad necesarios para que la transmisión de mensajes no se vea afectada o alterada.

Para efectos de comenzar una era de digitalización, el 11 de enero del año 2012 fue publicada la Ley de Firma Electrónica Avanzada, la cual parte de definir a la e. firma de la siguiente manera:

El conjunto de datos y caracteres que permite la identificación del firmante, que ha sido creada por medios electrónicos bajo su exclusivo control, de manera que está vinculada únicamente al mismo y a los datos a los que se refiere, lo que permite que sea detectable cualquier modificación ulterior de estos, la cual produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa.²²¹

Dicha ley señala que la e. firma se encontrará conformada de diferentes elementos electrónicos, los cuales conservan una estructura encriptada que permite detectar en qué momento fue usada y en qué documento, facilitando detectar irregularidades de su uso. En el mismo sentido, el Código de Comercio conceptualiza a la e. firma:

²²¹ Ley de firma electrónica avanzada, México, 2012, p. 2, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFEA_200521.pdf.

Los datos en forma electrónica consignados en un Mensaje de Datos, o adjuntados o lógicamente asociados al mismo por cualquier tecnología, que son utilizados para identificar al Firmante en relación con el Mensaje de Datos e indicar que el Firmante aprueba la información contenida en el Mensaje de Datos, y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa, siendo admisible como prueba en juicio.²²²

En este concepto se señala que la información que contiene la e. firma es un mensaje de datos. El cual aporta lo necesario para ratificar el contenido del documento que es firmado. La suscripción con esta herramienta otorga tal valor jurídico que dicha normativa considera viable integrar en la definición la factibilidad de ser prueba en juicio.

La Ley de Firma Electrónica Avanzada, por ser la ley especializada en la materia, contiene toda la regulación de dicha herramienta. Así también indica los principios rectores de la e. firma:

1. Equivalencia Funcional: Consiste en que la firma electrónica avanzada en un documento electrónico o en su caso, en un mensaje de datos, satisface el requisito de firma del mismo modo que la firma autógrafa en los documentos impresos;
2. Autenticidad: Consiste en que la firma electrónica avanzada en un documento electrónico o, en su caso, en un mensaje de datos, permite dar certeza de que el mismo ha sido emitido por el firmante de manera tal que su contenido le es atribuible al igual que las consecuencias jurídicas que dé el deriven;
3. Integridad: Consiste en que la firma electrónica avanzada en un documento electrónico o, en su caso, en un mensaje de datos, permite dar certeza de que este ha permanecido completo e inalterado desde su firma, con independencia de los cambios que hubiere podido sufrir el medio que lo contiene como resultado del proceso de comunicación, archivo o presentación;
4. Neutralidad Tecnológica: Consiste en que la tecnología utilizada para la emisión de certificados digitales y para la prestación de los servicios relacionados con la firma electrónica avanzada será aplicada de modo tal que no excluya, restrinja o favorezca alguna tecnología en particular;

²²² Código de comercio, México, 1889, p. 21, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCom.pdf>.

5. No Repudio: Consiste en que la firma electrónica avanzada contenida en documentos electrónicos garantiza la autoría e integridad del documento y que dicha firma corresponde exclusivamente al firmante, y
6. Confidencialidad: Consiste en que la firma electrónica avanzada en un documento electrónico o, en su caso, en un mensaje de datos, garantiza que solo pueda ser cifrado por el firmante y el receptor.²²³

Es importante que si llega a plantear la posibilidad de crearse una e. firma propia para el trámite de conciliación prejudicial, ésta sea realmente funcional, es decir, que cuente con la misma certeza jurídica de validez que la firma autógrafa, esto con el objetivo de que realmente cumpla con ser una herramienta y no solo un elemento más que únicamente confunda al usuario.

El segundo de los principios va dirigido a que esta herramienta se encuentre regulada jurídicamente para que se le aperciba al usuario la importancia y consecuencias de su almacenamiento y su uso. Ello para que la suscripción de algún documento con ayuda de esta realmente aporte certeza de la misma, es decir, formalizar una herramienta le otorga veracidad.

La integridad va orientada a la certeza del documento que se está firmando, al saber, por medio del estudio de los datos que integran a dicha firma, que la misma no ha sido alterada ni modificada.

El cuarto de los principios busca que el uso de la e. firma no se vea destinado exclusivamente para el funcionamiento de una sola tecnología, sino que la forma en que esté hecha permita que sea usada con algunas otras. Elemento importante, ya que lleva a concluir que, además de contar con seguridad electrónica y jurídica, además debe ser flexible en su uso y ser compatible con otras tecnologías.

El quinto busca que los documentos suscritos a través de la e. firma sean legalmente visibilizados y reconocidos como documentos fehacientes.

Por lo que a la confidencialidad respecta, es esa línea que une al firmante y al receptor, de conocer entre ellos el mensaje que busca otorgarse, mensaje que va dirigido de manera encriptada.

²²³ Ley de firma electrónica avanzada, op. cit. pp. 4 y 5, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFEA_200521.pdf.

El mismo ordenamiento indica cuáles serán los requisitos para poder hacer uso de la e. firma, siendo estos contar con “un certificado digital vigente, emitido u homologado en términos de dicha Ley y una clave privada, generada bajo su exclusivo control.”²²⁴ Así es como encontramos los primeros elementos que constituyen a la e. firma. Se entenderá por certificado digital como “el mensaje de datos o registro que confirme el vínculo entre un firmante y la clave privada.”²²⁵ Por lo que ve a la clave privada serán “los datos que el firmante genera de manera secreta y utiliza para crear su firma electrónica avanzada, a fin de lograr el vínculo entre dicha firma electrónica avanzada y el firmante.”²²⁶

El certificado digital a su vez deberá contar con ciertos requisitos para considerarse legal, que lo son:

- I. Número de serie;
- II. Autoridad certificadora que lo emitió;
- III. Algoritmo de firma;
- IV. Vigencia;
- V. Nombre del titular del certificado digital;
- VI. Dirección de correo electrónico del titular del certificado digital;
- VII. Clave Única del Registro de Población (CURP) del titular del certificado digital;
- VIII. Clave pública, y
- IX. Los demás requisitos que, en su caso, se establezcan en las disposiciones generales que se emitan en términos de esta Ley.²²⁷

Además, el certificado debe ser emitido por una autoridad certificadora, que “serán las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y los prestadores de servicios de certificación que, conforme a las disposiciones jurídicas, que tengan reconocida esta calidad y cuenten con la infraestructura tecnológica

²²⁴ *Ibidem*, p. 5.

²²⁵ *Ibidem*, p. 2.

²²⁶ *Idem*.

²²⁷ *Ibidem*, p. 7.

para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos.”²²⁸

En atención a lo anterior, no cualquier dependencia puede emitir certificados electrónicos que cuenten con la validez necesaria. Mas adelante, la propia ley indica quiénes son esas autoridades, mencionando a “la Secretaría,²²⁹ la Secretaría de Economía y el Servicio de Administración Tributaria.”²³⁰ Sin embargo, permite la apertura a que algunas otras puedan desarrollarse como ello, requiriendo cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Contar con el dictamen favorable de la Secretaria, y
- II. Cumplir con los demás requisitos que se establezcan en las disposiciones generales que se emitan en los términos de esta Ley.

Adicionalmente, los notarios y corredores públicos y las personas morales de carácter privado deberán presentar el documento emitido por la Secretaria de Economía que los acredite como prestadores de servicios de certificación, en virtud de haber cumplido con los requisitos establecidos en el Código de Comercio y su Reglamento.²³¹

De lo anterior, el Código de Comercio, en su capítulo III, denominado de los prestadores de servicios de certificación, indica que pueden ser prestadoras de servicio de certificación:

- I. Los notarios públicos y corredores públicos;
- II. Las personas morales de carácter privado, y
- III. Las instituciones publicas, conforme a las leyes que les son aplicables.

Las facultades de expedir certificados o de prestar servicios relacionados, como la conservación de mensajes de datos, el sellado digital de tiempo, o la digitalización de documentos impresos, así como fungir en calidad de tercero legalmente autorizado conforme a lo que se establezca en la norma oficial

²²⁸ *Ibidem*, p. 2.

²²⁹ La ley refiere a la secretaría de la función pública.

²³⁰ *Ibidem*, p.9.

²³¹ *Idem*.

mexicana, no conllevan fe pública por sí misma, así, los notarios y corredores públicos podrán llevar a cabo certificaciones que impliquen o no la fe pública, en documentos en papel o mensajes de datos.

Quien aspire a obtener la acreditación como prestador de servicios de certificación, podrá solicitarla respecto de uno o más servicios, a su conveniencia.²³²

Además, otro requisito es el modificar su objeto social, para que en su lugar se puedan señalar las facultades de:

- I. Verificar la identidad de los usuarios y su vinculación con los medios de identificación electrónica;
- II. Comprobar la integridad y suficiencia del Mensaje de Datos del solicitante y verificar la Firma Electrónica de quien realiza la verificación;
- III. Llevar a cabo registros de los elementos de identificación de los Firmantes y de aquella información con la que haya verificado el cumplimiento de fiabilidad de las Firmas Electrónicas Avanzadas y emitir el Certificado;
- IV. Expedir sellos digitales de tiempo para asuntos del orden comercial;
- V. Emitir constancias de conservación de mensajes de datos;
- VI. Prestar servicios de digitalización de documentos, y
- VII. Cualquier otra actividad no incompatible con las anteriores.²³³

Una vez que cuente con los requisitos establecidos para ello, tiene la obligación de enterar dentro de un periodo de 45 días el inicio de la prestación de servicios prestados. Además, la Secretaría de Economía no puede negar a autorizar el servicio solicitado, pero deberán acreditar la subsistencia de estos. Para ello tendrán las siguientes facultades:

- I. Solicitar a la Secretaria la acreditación como Prestador de Servicios de Certificación y, en su caso, de los servicios relacionados, como la conservación de mensajes de datos, el sellado digital de tiempo, y la digitalización de documentos;

²³² Código de comercio, *op. cit.*, p. 27.

²³³ *Ibidem*, p. 27.

- II. Contar con los elementos humanos, materiales, económicos y tecnológicos requeridos para prestar los servicios, a efecto de garantizar la seguridad de la información y su confidencialidad;
- III. Contar con procedimientos definidos y específicos para la prestación de los servicios, y medidas que garanticen la seriedad de los Certificados, la conservación y consulta de los registros, si es el caso;
- IV. Quienes operen o tengan acceso a los sistemas de certificación de los Prestadores de Servicios de Certificación no podrán haber sido condenados por delito contra el patrimonio de las personas o que haya merecido pena privativa de la libertad, ni que por cualquier motivo hayan sido inhabilitados para el ejercicio de su profesión, para desempeñar un puesto en el servicio público, en el sistema financiero o para ejercer el comercio;
- V. Contar con fianza vigente por el monto y condiciones que se determinen en forma general en las reglas generales que al efecto se expidan por la Secretaría;
- VI. Establecer por escrito su conformidad para ser sujeto a Auditoría por parte de la Secretaría, y
- VII. Registrar su Certificado ante la Secretaría.²³⁴

Con dichos requerimientos se busca otorgar certeza de que la supervivencia del empleo del certificado aprobado, del correcto uso de los datos proporcionados por los usuarios e incluso de la factibilidad de contar con un monto que permita solventar alguna eventualidad. Además, los prestadores del servicio de certificación tendrán como obligación:

- I. Comprobar por sí o por medio de una persona física o moral que actúe en nombre y por cuenta suyos, la identidad de los solicitantes y cualesquiera circunstancias pertinentes para la emisión de los Certificados, utilizando cualquiera de los medios admitidos en derecho, siempre y cuando sean previamente notificados al solicitante;
- II. Poner a disposición del Firmante los dispositivos de generación de los Datos de Creación y de verificación de la Firma Electrónica;
- III. Informar, antes de la emisión de un Certificado, a la persona que solicite sus servicios, de su precio, de las condiciones precisas para la utilización del Certificado, de sus

²³⁴ *Ibidem*, pp. 28 y 29.

limitaciones de uso y, en su caso, de la forma en que garantiza su posible responsabilidad;

IV. Mantener un registro de Certificados, en el que quedará constancia de los emitidos y figuraran las circunstancias que afecten a la suspensión, pérdida o terminación de vigencia de sus efectos. A dicho registro podrá accederse por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología y su contenido público estará a disposición de las personas que lo soliciten, el contenido privado estará a disposición del Destinatario y de las personas que lo soliciten cuando así lo autorice el Firmante, así como en los casos a que se refieran las reglas generales que al efecto establezca la Secretaría;

V. Guardar confidencialidad respecto a la información que haya recibido para la prestación del servicio de certificación;

VI. En el caso de cesar en su actividad, los Prestadores de Servicios de Certificación deberán comunicarlo a la Secretaría a fin de determinar, conforme a lo establecido en las reglas generales expedidas, el destino que se dará a sus registros y archivos;

VII. Asegurar las medidas para evitar la alteración de los Certificados y mantener la confidencialidad de los datos en el proceso de generación de los Datos de Creación de la Firma Electrónica;

VIII. Establecer declaraciones sobre sus normas y prácticas, las cuales harán del conocimiento del usuario y el Destinatario, y

IX. Proporcionar medios de acceso que permitan a la Parte que Confía en el Certificado determinar:

- a) La identidad del Prestador de Servicios de Certificación;
- b) Que el Firmante nombrado en el Certificado tenía bajo su control el dispositivo y los Datos de Creación de la Firma en el momento en que se expidió el Certificado;
- c) Que los Datos de Creación de la Firma eran validos en la fecha en que se expidió el Certificado;
- d) El método utilizado para identificar al Firmante;
- e) Cualquier limitación en los fines o el valor respecto de los cuales puedan utilizarse los Datos de Creación de la Firma o el Certificado;
- f) Cualquier limitación en cuanto al ámbito o el alcance de la responsabilidad indicada por el Prestador de Servicios de Certificación;
- g) Si existe un medio para que el Firmante dé aviso al Prestador de Servicios de Certificación de que los Datos de Creación de la Firma han sido de alguna manera controvertidos, y

h) Si se ofrece un servicio de terminación de vigencia del Certificado.²³⁵

Lo anterior ratifica que, además de contar con la normativa y los medios electrónicos necesarios, también debe contarse con el personal exclusivo que se encuentre enfocado y comprometido con dicho servicio. Pues será el responsable de dar fe de que la persona que está solicitando dicho servicio es la misma a la que a su nombre se realice. Además de guardar estricta confidencialidad de toda la información aportada.

Una vez que se cuente con los medios de expedir los certificados necesarios, se requerirá que los mismos cuenten con los siguientes requisitos para ser válidos:

- I. La indicación de que se expiden como tales;
- II. El código de identificación único del Certificado;
- III. La identificación del Prestador de Servicios de Certificación que expide el Certificado, razón social, su nombre de dominio de Internet, dirección de correo electrónico, en su caso, y los datos de acreditación ante la Secretaría;
- IV. Nombre del titular del Certificado;
- V. Periodo de vigencia del Certificado;
- VI. La fecha y hora de la emisión, suspensión, y renovación del Certificado;
- VII. El alcance de las responsabilidades que asume el Prestador de Servicios de Certificación, y
- VIII. La referencia de la tecnología empleada para la creación de la Firma Electrónica.²³⁶

Regresando a la Ley de la firma electrónica avanzada, sus artículos 28 y 29 señalan lo siguiente:

Artículo 28. La Secretaría, la Secretaría de Economía y el Servicio de Administración Tributaria y demás autoridades certificadoras a que se refiere el artículo 24 podrán celebrar bases o convenios de colaboración, según corresponda para la prestación de servicios relacionados con la firma electrónica avanzada.

²³⁵ *Ibidem*, pp. 29 y 30.

²³⁶ *Ibidem*, p. 30.

Artículo 29. El Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría, de la Secretaría de Economía o el Servicio de Administración Tributaria, a solicitud de cualquier autoridad certificadora, podrá suscribir previa opinión de las otras dos, convenios de coordinación para el reconocimiento de certificados digitales homologados en términos de lo previsto en esta Ley, con:

- I. Los poderes Legislativo y Judicial, federales;
- II. Los órganos constitucionales autónomos, y
- III. Los gobiernos de las entidades federativas, los municipios y los órganos político-administrativos del Distrito Federal.

Los convenios de coordinación que se suscriban deberán darse a conocer a las demás autoridades certificadoras, a través de la página Web de la Secretaría.²³⁷

Lo anterior conduce a que, si algún poder legislativo, ejecutivo o judicial, así como cualquier órgano autónomo o entidad federativa, requiere los servicios relacionados con la prestación relacionada con la e. firma, la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría de Economía y el Servicio de Administración Tributaria (SAT, en lo sucesivo) pueden firmar convenios de colaboración para poder brindar las herramientas necesarias para otorgar dicho servicio.

Como se analizó, considerar conformarse como una autoridad certificadora requiere muchos requisitos y necesidades de capital humano y material, el cual muchas veces, por el presupuesto público limitado no es posible. Las limitaciones que muchas de las dependencias de gobierno sostienen, son la falta de personal y recursos; por lo tanto, aunque no imposible, la conformación de los CCL como autoridades certificadoras sí se ve envuelta en toda esta tramitología.

Sin embargo, a esta etapa de la investigación, más que dar a entender al lector la necesidad de la implementación de tecnologías al proceso de conciliación, es encontrar las formas que tanto a la autoridad como a los usuarios le sean más sencillas y económicas. Es por ello, que, si la propia normativa permite realizar convenios de colaboración de diferentes autoridades, es de aprovecharse dicha posibilidad.

²³⁷ Ley de firma electrónica avanzada, *op. cit.* pp. 10 y 11.

Esto impulsa el uso de la interoperabilidad en la gobernanza digital, que refiere lo siguiente:

En el contexto actual, marcado por una creciente digitalización y una compleja interdependencia global, la ya existente capacidad con la que cuentan las diversas entidades y sistemas para colaborar efectivamente se ha convertido en factor crucial que puede potenciar significativamente el beneficio y la utilidad de todo acto de gestión pública. La interoperabilidad —entendida como la capacidad de diferentes sistemas y organizaciones para intercambiar y utilizar información de manera segura y eficiente desempeña un papel esencial en este escenario.²³⁸

La interoperabilidad busca que las diferentes entidades de gobierno puedan cooperar en la información y base de datos con la que cuentan con el objetivo de facilitar la gestión pública y con ello beneficiar a la sociedad.

La interoperabilidad es fundamental en la gobernanza digital porque permite que sistemas informáticos heterogéneos y, a menudo, dispersos geográficamente interactúen de manera efectiva. Esto es crucial para que los gobiernos puedan ofrecer servicios integrados y responsivos que atiendan las necesidades de las personas de manera oportuna y eficiente. Por ejemplo, la capacidad de compartir información entre departamentos de salud, seguridad y bienestar social puede facilitar una respuesta más coordinada y efectiva en situaciones de crisis o, incluso, prevenirlas.²³⁹

En atención a lo anterior, es de analizarse que es una opción que la capacidad de compartir información entre autoridades otorga mayor apoyo a lo señalado por la ley de firma electrónica avanzada, la cual en colaboración podría permitir el uso de herramientas tecnológicas para contar con la capacidad de suscribir documentos con la firma e. firma que se obtiene ante la SAT.

²³⁸ Bonilla Gutiérrez, Julio Cesar, "Interoperabilidad en la gobernanza digital: construyendo un futuro inteligente", en Aguirre Sala, Jorge Francisco y Bonilla Gutiérrez, Julio Cesar (coords), *La gobernanza digitalizada*, Tirant lo Blanch, México, 2024, p.17, disponible en: https://www.infocdmx.org.mx/images/biblioteca/2024/Gobernanza_digitalizada.pdf#page=17.

²³⁹ *Ibidem*, p. 18.

Esto facilitaría el procedimiento para los usuarios; no obstante, deben analizarse los alcances jurídicos del convenio a realizar de los CCL con dicha dependencia. Ello en respuesta al principio de confidencialidad, y es que es de interés de la autoridad tributaria conocer el movimiento financiero de todos los agentes productivos en la sociedad y los documentos que se suscriban deben ser de carácter privado.

En el tercer capítulo de la presente investigación, si bien es cierto que se estudió que en países como España y Chile ya se cuentan con medios electrónicos de identificación, en México actualmente solo se cuenta con la e. firma. La misma no es un número de identificación que se otorgue desde el registro de la persona, sino que atiende a que derivado de requisitos de edad o actividad económica, se requiera asistir a la oficina correspondiente para realizar el trámite respectivo.

Sin embargo, actualmente, con la administración de la presidenta Claudia Sheinbaum, se analiza ya la opción de crear una Clave Única de Registro de Población (CURP, en lo sucesivo) biométrica que cuente con mayor información de la persona, la cual entrará en vigor en el año 2026:

El gobierno federal anunció que a partir de 2026 entrará en vigor la CURP Biométrica. Claudia Sheinbaum, presidenta de México, señaló en julio pasado en su conferencia mañanera que no será obligatoria.

Es un documento que no solo servirá para identificar a las personas, sino que integrará huellas dactilares, escaneo del iris, fotografía y firma electrónica, con validez legal en trámites y servicios tanto públicos como privados.

La nueva CURP biométrica mantiene los 18 caracteres alfanuméricos que identifican de forma única a cada persona en el país, pero añade información biométrica para reforzar la seguridad y autenticidad del documento.

Esta versión incluirá:

- Huellas dactilares de ambas manos.
- Escaneo del iris de los ojos.
- Fotografía digital del titular.

- Firma electrónica.²⁴⁰

Dicha propuesta tiene 2 objetivos:

La CURP biométrica responde a 2 objetivos centrales, de acuerdo con el Gobierno federal.

1. Fortalecer los mecanismos de búsqueda de personas desaparecidas, permitiendo una identificación más precisa.
2. Unificar la identidad oficial para reducir trámites burocráticos y evitar falsificaciones.²⁴¹

Por el momento se sabe que será hasta el próximo año cuando la obligatoriedad de registrar los datos correspondientes sea un hecho. Sin embargo, también es una opción que actualmente puede permitir la conectividad electrónica entre los ciudadanos y la autoridad.

4.2 Conciliación laboral virtual en el Estado de Michoacán de Ocampo.

Actualmente, en México no se tiene un criterio con aplicación nacional en los diferentes CCL respecto al desarrollo del procedimiento de conciliación laboral en su modalidad virtual; incluso muchos de los Estados no cuentan con dicho servicio; entre estos se encuentra el Estado de Michoacán de Ocampo. Ello tiene como resultado que los usuarios se encuentren en un estado de incertidumbre al no conocer con precisión la forma de funcionamiento de cada dependencia.

La posibilidad de crear una alternativa que facilite el funcionamiento de los CCL, precisamente en el Estado de Michoacán, permitiría que se pudiera trascender a una digitalización de los servicios de justicia administrativa, tendencia que las políticas públicas actualmente poseen.

²⁴⁰ Estrada Luis, Curp biométrica, dónde tramitarla, requisitos y cuándo es obligatoria, Redacción nacional conecta, México, 2025, disponible en: <https://conecta.tec.mx/es/noticias/nacional/sociedad/curp-biometrica-donde-tramitarla-requisitos-y-cuando-es-obligatoria>.

²⁴¹ *Ibidem*.

Hoy en día, como se analizó en el apartado 2.3 del capítulo 2 de este trabajo de investigación. El funcionamiento del CCL en Michoacán es estrictamente personal y de comparecencia personal para los usuarios, mas no así para el personal conciliador, el cual realiza el desahogo de las audiencias a través de plataformas tecnológicas, atendiendo así a las oficinas de apoyo que, como antes se indicó, se encuentran en localidades alejadas de sus respectivas delegaciones regionales.

Si bien es cierto que la normativa que regula a estas oficinas de apoyo brinda la particularidad de que, según el criterio del conciliador y cuando se encuadre a una situación excepcional, el desahogo de la audiencia pueda realizarse de manera remota, mas no así la suscripción de los documentos que resulten de la misma.

En algunos CCL se ha implementado lo estudiado anteriormente, de la posibilidad de que, en caso de que se trate de una situación que goce de dicha característica, la firma de la documentación pueda realizarse en un plazo establecido para ello. Sin embargo, en la práctica de los CCL, si una de las partes no comparece al cumplimiento de dicho convenio, menos lo será para firmar íntegramente la documentación.

Obligando a que las partes se encuentren sujetas a un acuerdo, el cual se encuentra sustentado únicamente en la fe pública del funcionario conciliador y, en su caso, de la videograbación correspondiente de la audiencia virtual, la cual queda sujeta a que el juzgador realmente pueda valorarla en atención al principio de confidencialidad y que en algún momento determinado pueda ser usada con otros fines a los recurridos.

Además, de que podría iniciarse una persecución por el trabajo de los funcionarios conciliadores al dar fe de un hecho ocurrido a través del funcionamiento de videoconferencia que daría pie a una cadena de distintas situaciones.

Se conoce popularmente que muchos abogados se han prestado a malas prácticas (uno de los objetivos a eliminar con la nueva reforma laboral), lo cual muchas veces hace que el trabajo de los funcionarios conciliadores no sea del agrado de los litigantes, teniendo como resultado que su labor no se quiera observar con la solemnidad respectiva y se busque pierdan formalidad los acuerdos

realizados ante ellos. Perdiendo desprestigio con ello el uso de los MASC's. Derivado a esto, es necesario blindar el funcionamiento de los CCL. Una de estas herramientas es el uso de una firma electrónica o de la actual e. firma.

También se debe reconocer que existe una resistencia de la sociedad para la digitalización gubernamental y la aceptación de la sociedad para realizar trámites virtuales. Como antecedente, en el mes de febrero del año 2025 se realizaron diferentes manifestaciones por parte del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo, rechazando nuevas políticas sobre la digitalización de distintos trámites de gobierno. Por su parte, la Secretaria de Organización del Comité Ejecutivo de dicho sindicato, Dennis Torres, “refirió que no se oponen la digitalización, ni a la era de las tecnologías, sin embargo, están inconformes pues temen que puedan ser desplazados de sus labores y eventualmente, despedidos.”²⁴²

Siendo una de las principales preocupaciones de la mencionada manifestación, el desplazamiento de aquellos trabajadores cuyas actividades dependían directamente de la recepción de dichos trámites. Es en razón de ello que las modificaciones o transición a una era digital deben realizarse con las atenciones necesarias y la orientación correcta e informada de su funcionamiento.

Sin embargo, esto también ayudaría en coadyuvancia con las diferentes autoridades para ampliar el campo de regularización en otras vertientes, como lo es lo fiscal, para la obtención de la e. firma.

4.3 Propuesta de firma e.concilia.

El diseñar una plataforma y sistema que permita el crear una firma electrónica que cuente con la validez y certeza jurídica adecuada para el desahogo del procedimiento de conciliación laboral virtual implica distintos requisitos que, como se analizó anteriormente, pueden entorpecerse en razón de los diferentes puntos necesarios para obtener el permiso correspondiente.

²⁴² Serralde, Gabriela, “STASPE rechaza iniciativa de reforma de gobierno digital,” El sol de Morelia, 2025, disponible en: <https://oem.com.mx/elsoldemorelia/local/staspe-rechaza-iniciativa-de-reforma-de-gobierno-digital-video-21889616>.

La autenticación de identidad que se encuentra en puerta a través de la CURP digital puede ser una herramienta, aunque aún se desconoce su funcionamiento y efectividad. Con un correcto respaldo tecnológico y jurídico, en algún momento podría sustituir a la propia e. firma, la cual no se descarta a su vez que, a través de un convenio de colaboración con la autoridad fiscal, se comparta la estructura electrónica para su implementación en el servicio de suscripción de documentos por los usuarios.

Todo lo anterior tiene el objetivo de que la participación en los MASC's aumente y a su vez se fortalezca la validez y solemnidad de la firma de los diferentes documentos resultado del uso de la plataforma correspondiente, garantizando al mismo tiempo seguridad jurídica y protección de datos e información tecnológica.

Las ventajas del uso de un medio electrónico que cuente con diferentes mecanismos de seguridad son que aportará mayor validación al acuerdo que se llegue, ya que este contendrá datos de identidad, y si en su momento puede hacerse uso de la CURP digital o e. firma, estos cuentan con datos biométricos faciales y dactilares que brindarán la certeza del documento suscrito y de que el mismo no se ha modificado desde su firma. Agregando que el tiempo de gestión del trámite será mucho inferior, ya que con esta no será necesario que las partes que decidan llevar el procedimiento de esta manera, esté sujetas a los requisitos para su desahogo de manera ordinaria, y, por lo tanto, al poseer la firma electrónica correspondiente, no tendrán que comparecer de manera presencial a suscribir los documentos.

Para los CCL también es una herramienta que permitirá el registro de las acciones de los funcionarios conciliadores, ya que el sistema guarda la información de acceso, firma y almacenamiento de documentos, brindando seguridad y disminuyendo la posibilidad de la manipulación de los mismos.

A su vez, la aplicación de una herramienta de este nivel implicará una capacitación constante al personal del CCL, a los usuarios y a las diferentes autoridades laborales, como lo son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los diferentes juzgados laborales, ello con el objetivo de que conozcan el funcionamiento del sistema y plataforma para que exista un reconocimiento de validez por su parte. Lo anterior aporta a la posibilidad de que una vez esta

comunicación tenga lugar, se permita la unificación de medios electrónicos para que el usuario tenga una experiencia completa que brinde confianza en las autoridades.

El uso de estas herramientas tecnológicas brinda de la posibilidad de acceso a la justicia a todas aquellas personas que se encuentran en zonas rurales o que cuentan con limitaciones de movilidad. Importante resaltar que la oportunidad de poder acceder a este medio debe ser esto mismo, una oportunidad, más no así la regla. Ya que el trascender a un medio electrónico de manera total puede llevar a que la accesibilidad se pierda para aquellas personas que no cuentan con las facilidades de poder acceder a los medios electrónicos o cuenten con dificultades para ello.

Por otro lado, dicha herramienta deberá contar con una interfaz amigable que permita a los usuarios navegar con facilidad para su obtención y para su uso en la plataforma al momento de suscribir o firmar los documentos correspondientes, permitiendo conservar un respaldo de los movimientos realizados, del uso de la información encriptada en la firma electrónica usada y los documentos firmados. Esto para que en caso de alguna discrepancia pueda existir la verificación correspondiente.

No obstante, el implementar este sistema tendrá la necesidad de que el CCL cuente con la infraestructura tecnológica suficiente para su funcionamiento, que brinde además la certeza jurídica de la protección de la información brindada. Es por ello que se entablan dos propuestas.

La primera va dirigida a crear una firma electrónica administrativa que sea expedida por el CCL y que cuente con el fundamento jurídico ante este para su propio funcionamiento, que podremos llamar para fines de esta investigación: e.concilia.

El que el CCL disponga crear este medio tecnológico es cierto que resolvería el problema principal de esta investigación. Brindaría de la tan deseada autonomía a dicha dependencia, ya que no sería necesaria la intervención de alguna otra autoridad. Agregando que sería una firma que puede ser adecuada para que cumpla con todo lo requerido para su correcto funcionamiento y adecuación al procedimiento de conciliación.

Además, resolvería el problema de que muchos empleadores y trabajadores no se vean en la necesidad de tramitar la e. firma ante el SAT. Lo cual, como ya se mencionó, no realizan por desconocimiento del trámite o por desinterés de acudir ante dicha autoridad. Agregando que, por pertenecer a un sistema propio, no se requerirá de la atención o mantenimiento que brinde un externo, lo cual facilitaría los tiempos de atención, consulta y resolución de problemas.

Sumando además a la imagen del propio CCL, ya que el publicitar que se cuenta con un sistema propio que brinde de innovación tecnológica sería un reflector político y social del servicio brindado. A su vez, sería la parte agua de otros CCL en el país que busquen acercar su servicio a muchas más personas y que con posterioridad daría pauta para la firma de convenios de colaboración.

La creación de la CURP digital sumaría bastante para la creación de dicha apuesta, funcionando como un requisito de validación para el otorgamiento del certificado digital de autenticación.

Aunque, por otro lado, toda apuesta tiene sus pros y sus contras, y así, de la misma forma en que se señalan a unos, deben explicarse los restantes.

Una vez analizada la normativa de los certificados electrónicos, queda claro que para poder ser considerada como una autoridad certificadora deben cumplirse distintos requisitos. Los CCL no son la excepción y, por ello, contar con lo establecido puede llegar a ser complicado.

Por otro lado, si la firma que sea creada no cumple con lo anterior, puede ser que no sea reconocida por otras autoridades y únicamente cuente con valor jurídico ante el propio CCL. Cuestión que sería razonable si no tuviese que tener los trámites realizados con esta, vínculo con otras distintas. Situación que no es el caso de los CCL, ya que, en caso de incumplimiento del convenio, el cumplimiento de este deberá ser ejecutado ante el juzgado laboral en turno. Es entonces que la firma del convenio debe contar con la certeza y solemnidad jurídica adecuada para su cumplimiento. Por lo que el reconocimiento de la firma electrónica no debe ser opción, debe ser un hecho.

Los convenios suscritos son necesarios también para procedimientos ante el Instituto Mexicano de Seguro Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público,

Secretaría del Trabajo, o con cualquier otra que pueda tener interés en la relación laboral que unía a dos personas. Es por lo anterior, que es importante que la efectividad de los convenios sea completa.

Respecto al costo de inversión para dicha infraestructura. El implementar un sistema con estos alcances implica (como lo señala el Código de Comercio) que la institución cuente con la infraestructura necesaria, “el cual involucra la gestión del recurso humano, software, hardware, telecomunicaciones, documentación y demás recursos necesarios para desarrollar, implementar y mantenerlos en operación.”²⁴³ El cual puede ser un costo considerable para una dependencia que funciona con presupuesto propio y que año con año el mismo debe ser aceptado por el Congreso del Estado.

El tener que designar a un determinado personal para la gestión del programa implica que se necesiten contratos especializados para esas áreas, así como la creación de un departamento en especial o que a una sola persona se le tenga que asignar mayor carga de trabajo. Aunado a que debe contratarse almacenamiento en nube ante un proveedor de este servicio, así como el mantenimiento del sistema.

Por otro lado, otro de los obstáculos de la implementación de un sistema propio o un sistema electrónico es la desconfianza de la población en estos medios en México; culturalmente los mexicanos creen que se necesita de un documento físico que respalde el trámite realizado.²⁴⁴ Sí con dificultades el SAT ha logrado poder familiarizar a la sociedad con su sistema. Se puede provocar un sentimiento de saturación de medios tecnológicos ya que el crear una nueva firma implicaría una duplicidad de funciones que conllevaría a que los usuarios puedan llegar a confundirse.

²⁴³ Arturo Peralta, Raúl y Sánchez Chablé, Erika, *Implementación de la firma electrónica avanzada en el sistema integral de información administrativa y académica: caso de éxito de la universidad autónoma del carmen*, Corporación universitaria para el desarrollo de internet, Mexico, 2022, disponible en: https://cudi.edu.mx/noticia/unacar_firma_electronica.

²⁴⁴ Izquierdo Enciso, León, “La implementación de la firma electrónica en México”, *Economía informa*, Mexico, núm. 369, julio – agosto de 2011, p. 98, disponible en: https://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/369/08leonizquierdo.pdf?utm_source=chatgpt.com.

Finalmente, también tendría como resultado una sobrerregulación interna del CCL. Ya que implicaría que tuviese que reformarse la normativa aplicable al Centro o incluso la creación de una nueva que regule a la nueva firma.

La propuesta es buena dentro del objetivo en que se busca maximizar los servicios del CCL para que llegue a cada una de las personas que lo necesite. No obstante, los diferentes contratiempos y obstáculos que el mismo contempla. Lleva a buscar una opción similar y que lleva a la segunda de las propuestas: Un convenio de colaboración con el SAT.

Esta opción puede considerarse como la más viable en este momento de la investigación. Partiendo de la premisa de que, en lugar contrario a lo indicado en la primera de las propuestas, el SAT sí es considerado como una autoridad facultada para emitir certificados. Y por lo cual, atendiendo a lo estudiado en este capítulo, es viable la firma de un convenio de colaboración para que el SAT comparta con el CCL no solamente los datos encriptados en la e. firma, sino también la infraestructura necesaria para su funcionamiento así permitiendo que el CCL no tenga que enfrentarse a un gasto inminente.

El uso de la e. firma es de reconocimiento en todo el país, por lo cual facilitaría el acceso a este servicio desde todas las entidades del país, permitiendo una estabilidad jurídica a todos los usuarios interesados. Además de que, por tratarse de una herramienta con completa validez jurídica y conocimiento general, no habría el inconveniente señalado en líneas que anteceden en relación a su funcionamiento ante otras autoridades, ya que estas también conocen su validez y se encuentran obligadas a reconocerlo.

Derivado de que se compartiría un servicio que otorga el SAT, el CCL no tendría la necesidad de derogar gastos en servidores, mantenimiento y herramientas de certificación y verificación, ya que los mismos serían absorbidos por el SAT. Únicamente atendiendo a una planeación de colaboración para la atención del usuario interesado, ya sea con la implementación de un módulo o de una forma determinada de trabajo en mancuerna.

La colaboración de esta firma evitaría una sobrecarga de diferentes herramientas electrónicas, facilitando al usuario la unificación de criterios, así como

el funcionamiento con otras autoridades. Debido a ello, que en base al trabajo realizado por el SAT estos años, han logrado dar a conocer a la sociedad el uso de la e. firma. Almacenándose toda la información en una sola base de datos.

Por tratarse de un certificado emitido por una autoridad facultada para ello, conoce y debe contar con el soporte de sistema de más alto nivel para brindar a los usuarios la protección de datos personales y la certeza de funcionamiento y jurídica. Además de que la normatividad que rige su servicio ya es existente y no tendría que regularse alguna condición externa.

No obstante, dicha propuesta también cuenta con sus puntos en contra. Uno de ellos es precisamente el punto de partida de la presente investigación, y lo es que actualmente existen muchos trabajadores y patrones que desconocen el uso y funcionamiento de la e. firma. Pero puede solventarse si el CCL otorga un sistema híbrido en el cual aquella parte que no pueda hacer uso de este sistema pueda acudir de manera presencial ante el CCL.

El CCL se mantendría atado sin poder conservar esa autonomía de funcionamiento, derivado de que dependería de la infraestructura brindada por el SAT, lo cual conllevaría que cualquier modificación en el desempeño del mismo pueda tener como resultado alguna modificación en el procedimiento de conciliación, requiriendo entonces constante comunicación y coordinación entre ambas autoridades. Requiriéndose capacitación constante de esta autoridad en el funcionamiento de la plataforma.

Uno de los puntos a analizar que podría causar mayor interés es la confidencialidad de los documentos que se estén suscribiendo. El SAT como autoridad fiscal, tiene mucho interés en conocer las actividades económicas que mantienen todos los agentes productivos en el país. Y en una era digital donde la simulación de actos es una realidad. Si se hace uso de la plataforma electrónica del SAT, se debe establecer que no podrán tener acceso a la información establecida en los documentos que tengan carácter de privado o confidencial, como lo son las actas de audiencia y solicitudes de conciliación, atendiendo a lo establecido en el artículo 684-C:

Los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial. La información aportada por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la constancia de no conciliación y, en su caso, el convenio de conciliación que se celebre, en cuyo supuesto el Centro de Conciliación deberá remitir en forma electrónica al Tribunal que corresponda los documentos referidos, mismos que deberán contener los nombres y domicilios aportados por las partes, acompañando las constancias relativas a la notificación de la parte citada que haya realizado la Autoridad Conciliadora y los buzones electrónicos asignados.

El tratamiento de los datos proporcionados por los interesados estará sujeto a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública²⁴⁵.

Este punto considero que es de los más importantes que deben analizarse si se llega a considerar la colaboración con la autoridad tributaria. Reconociendo que claramente es un elemento que podría servir de mucho para tener la información de todas aquellas personas que son llamadas a conciliar un tema económico. Patrones que muchas de las veces no emiten los certificados electrónicos correspondientes, simulación de actividades económicas, entre otras muchas mas.

Y finalmente, el SAT tendrá que analizar si su plataforma y herramientas son suficientes para la carga laboral con la que el CCL lleva a cabo todos los días.

La apuesta permite afirmar que efectivamente es necesario por parte de los CCL el implementar los medios electrónicos necesarios para el servicio completo y correcto de la conciliación en su máxima expresión y acompañamiento de los derechos humanos para poder trascender a una etapa de la conciliación laboral moderna, accesible, segura y más cercana a la sociedad. La idea de implementar cada vez más medios electrónicos también es de beneficio para los trabajadores del mismo organismo, logrando reducir procesos y otorgando mayor confiabilidad y certeza a los actos de las autoridades.

²⁴⁵ Ley federal del trabajo, op. cit., p. 300, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

La propuesta de crear una firma electrónica independiente del CCL en Michoacán surge como una idea innovadora encaminada a su vez a la autonomía institucional. Sin embargo, al estudiar la normativa reguladora de la e. firma, hace ver que la idea de la creación de una herramienta parecida requiere de una infraestructura que reclama una alta complejidad, no solo técnica sino también jurídica y económica, para poder cumplir con los requisitos y estándares establecidos para ello.

Sin embargo, la apuesta a crear un convenio de colaboración con el SAT para utilizar su plataforma y sistema, puede considerarse una opción más viable jurídica y técnicamente. El cual puede permitir lograr alcanzar el objetivo aprovechando una infraestructura existente y ya regulada, logrando el ahorro de gastos estructurales y fortaleciendo el funcionamiento del CCL. Aunque esto no resolvería del todo la premisa con la que inicio la presente investigación y teniendo en cuenta que tendría que conversarse acerca de la confidencialidad del proceso de los CCL para que la fiabilidad de la sociedad ante estas instituciones no se pierda.

La inclusión de la propuesta de e. concilia es una propuesta que busca ir de la mano de los principios de la conciliación laboral y del uso de medios electrónicos para llevar a la justicia laboral a cada una de las personas que así lo necesite. El cual permita trascender a un modelo donde sea posible suscribir convenios con mayor celeridad y facilidad, haciendo uso de los medios electrónicos que cada vez se han hecho más populares.

Concluyendo así las bases de la investigación, que busca valorar las bases en las que se ha construido este nuevo modelo de justicia laboral que ha tenido buenos resultados en el Estado de Michoacán de Ocampo, donde, según las estadísticas publicadas por el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo en la región Morelia, en el mes de mayo del presente año, de 591 solicitudes recibidas, se lograron conciliar 343 solicitudes, siendo 242 convenios celebrados en vía de audiencia de conciliación y 101 a través de ratificaciones de convenios, emitiéndose únicamente 96 constancias de no conciliación. Ello

arrojando un monto de convenios por \$8,756,306.66 pesos, alcanzando a su vez un porcentaje de efectividad del 74.5%.²⁴⁶

Reconociendo con lo anterior que el CCL de Michoacán trabaja con alta efectividad para reducir la carga laboral de los juzgados laborales. Es por ello que debe ser un compromiso brindar a los funcionarios encargados de tan loable acción las herramientas necesarias para que su servicio mejore y sus procesos sean mucho más ligeros.

²⁴⁶ Estadística: Morelia, michoacán. Mayo 2025, Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, Mexico, 2025, disponible en: https://cclmichoacan.gob.mx/documentos/ST/Estadisticas/A2025/DRM25/MAYO_MORELIA.pdf.

Conclusiones

CAPÍTULO PRIMERO

- El derecho del trabajo en México ha tenido a lo largo de la historia diferentes cambios orientados a las necesidades y condiciones económicas del país. Aunque ha estado presente en las diferentes etapas históricas, cada una de ellas se ve influenciada de las ideas políticas de ese momento.
- El intercambio cultural parte del periodo colonial, permitió un avance en la regulación del trabajo. El objetivo de ello fue el proteger a los indígenas del actuar de los españoles.
- En el siglo XVIII empieza a gestarse el derecho del trabajo como disciplina, independizándose del derecho civil del que hasta el momento se mantenían como una sola institución. A partir de los diversos movimientos de independencia en el país comienza a dársele mayor importancia a los derechos humanos en los diferentes documentos jurídicos, resultando en atender brindar mayor atención humana a las relaciones de trabajo.
- La figura de los “hombres buenos” es de los primeros antecedentes que se tienen en México de la implementación de mecanismos alternos para la solución de conflictos. Quienes eran personas que gozaran de buena imagen para apoyar a quien lo necesite a solucionar sus conflictos.
- La historia de México ha tenido diferentes movimientos sociales que han actuado como antecedentes importantes para asentar los pilares del derecho laboral mexicano. No obstante, fueron fundamentales para asentar diversos aspectos en la Constitución Política de los Estados Unidos y en las primeras leyes del trabajo.
- El concepto de derecho del trabajo ha sido diversamente estudiado de acuerdo al punto de vista del cual pretenda estudiarse (económico, social o político).

Aunque cada uno de ellos va orientado a ponderar los derechos del trabajador y la importancia de la protección como relevancia económica para el país.

- Los mecanismos alternos de solución de conflictos se crearon para solucionar los problemas de maneras más efectivas. En los cuales las partes entiendan que pueden encontrar una solución donde el ganar – ganar sea para ambas.
- Se cuentan con diferentes tipos de mecanismos alternos, siendo la conciliación el relevante para el estudio en atención a que es la apuesta de la nueva reforma laboral implementada, teniendo como objetivo evitar que el sistema judicial colapse por la sobre carga laboral de juicios.

CAPÍTULO SEGUNDO

- La globalización y la no tan lejana pandemia de COVID-19, ha tenido un efecto domino en como llevamos ahora la comunicación a la distancia. La sociedad se ha familiarizado con plataformas electrónicas como zoom, que permite una comunicación sincrónica.
- La mediación on-line en otros países ya es algo común y existen diversos proveedores particulares de dicho servicio. Los cuales han desarrollado plataformas que ofertan seguridad y certeza del procedimiento. En México algunas dependencias ya llevan a cabo mediaciones virtuales como lo es la Procuraduría Federal del Consumidor, el cual ha hecho uso de estas plataformas para solucionar conflictos de manera más rápida.
- La mediación electrónica se ve caracterizada porque el desarrollo de la misma se lleve a cabo a través de diversas herramientas de carácter electrónico. La comunicación se puede llevar de manera sincrónica, asincrónica o blended. Los cuales se diferencian principalmente por la presencia en tiempo real de las partes.
- Los beneficios de llevar a cabo la mediación de manera electrónica son relevantes y llevan a que los usuarios analicen la ventaja de facilidad de acceso, de menor costo y tiempo.

- En México la conciliación labora vía remota no cuenta con una normatividad de aplicación general. Y aunque el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral tiene actualmente una normativa para ello. No es de aplicación para todos los Centros de Conciliación Laboral de las entidades federativas. Además, que la misma no es clara al señalar el uso de la firma electrónica en los documentos resultado de la audiencia. Ni ofrece alternativas reales para aquellos que no cuenten con firma electrónica (que regularmente lo será el trabajador).
- La Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias obliga a las instituciones que ofrezcan dichos servicios el contar con las herramientas necesarias y suficientes para que los usuarios puedan decidir el cómo gestionar su conflicto.
- El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán ha buscado alternativas para brindar del servicio de conciliación a los trabajadores y empleadores de dicha entidad. Por lo que, atendiendo a que Michoacán cuenta con un gran número de municipios, se instalaron 3 oficinas de apoyo en diferentes localidades donde la cercanía con las oficinas centrales era muy distante. No obstante, el servicio con estas oficinas es únicamente virtual para la conexión con los funcionarios conciliadores más no así con los usuarios, a los que se les pide acudir presencialmente.
- La atención virtual del servicio de conciliación, por lo tanto, no es utilidad para los usuarios derivada a que no existe para Michoacán la herramienta o la vía por la cual se pueda desarrollar. No obstante, la normativa jurídica vigente funciona como base para el desarrollo de diferentes alternativas.

CAPÍTULO TERCERO

- Como parte de la investigación se hace un estudio de los sistemas de conciliación en materia laboral en los países de España y Chile, del que se busca poder obtener experiencias que puedan enriquecer al sistema mexicano.

- En España están viviendo una etapa de digitalización gubernamental que busca poder implementar cada vez más, la tecnología dentro de los trámites ante la autoridad. Lo cual conduce la tendencia de la digitalización y uso de medios electrónicos.
- La mediación en algunos lugares de España no está teniendo el ímpetu que se esperaba, ya que, aunque el gobierno ha buscado los medios publicitarios correspondientes para comunicar los beneficios de la misma. La sociedad se ha mantenido desinteresada en ello y existe una tendencia a recurrir con abogados para la presentación de la demanda o el litigio según corresponda.
- Se confía en que, en algún momento, la comunidad atienda a la mediación para que la proyección de conflictos judiciales se reduzca y la presión laboral de los juzgados sea menor.
- Aunque el uso de medios electrónicos es una tendencia en España, no se deja a un lado la necesidad de que los servicios sean de manera híbrida, reconociendo que un grupo de la sociedad corresponde a personas a las que se les complica el uso de herramientas tecnológicas y no puede tampoco dejarse de considerar a los mismos.
- En Chile, por otro lado, se cuenta con una plataforma electrónica mucho más desarrollada que ofrece la posibilidad de realizar diferentes trámites de carácter laboral a través de ella. Además de tener estadísticas atractivas de estabilidad laboral.
- Se tiene un sistema de capacitación constante de los facilitadores que exige que cuenten con la preparación idónea para otorgar el servicio. Además de la posibilidad de poder actuar en las audiencias en compañía de un experto en algún tema en particular.
- Aunque la mediación en materia laboral no es obligatoria y es una facultad de la Dirección del Trabajo, se conocen resaltan por su servicio de mediación en línea.
- Ambos países cuentan con medios de identificación electrónica que facilita el ingreso en sistemas electrónicos, así como el uso de las mismas para la firma

de documentos a través de sus plataformas que otorgan certeza de las actuaciones.

CAPÍTULO CUARTO

- La firma electrónica es un medio electrónico que permite conocer la veracidad de un documento. Acreditando que el contenido del mismo no ha sido alterado ni modificado derivado a los elementos que integran a la firma electrónica y el fundamento legal con el que sustenta.
- Para poder crear una firma electrónica es necesario que la firma cuente con un certificado de autenticidad, mismo que debe ser expedido por una autoridad certificadora. Sin embargo, para ser considerado como una debe cumplirse con los requisitos establecidos en el Código de Comercio.
- Sin embargo, los requisitos señalados para ser una autoridad certificadora algunos contemplan puntos que son un poco más complicados de gestionar como lo es contar con un soporte técnico, recursos materiales y humanos, así como la regulación jurídica correspondiente.
- Una opción que aparenta ser mucho más sencilla es poder firmar un convenio de colaboración con el Sistema de Administración Tributaria para que pueda compartir su plataforma y sistema con el Centro de Conciliación. Dicha opción amerita también establecer límites con la autoridad fiscal para delimitar los alcances de acceso que tenga a la información derivada de las audiencias de conciliación.
- La opción de firma de un convenio de colaboración también funciona como un mecanismo de unificación de herramientas electrónicas. Esto permitirá una comunicación mucho más ligera y amigable con diferentes autoridades.
- Es importante que los medios electrónicos deben ser una alternativa de acceso al servicio de conciliación prejudicial laboral y no la regla. Pues se tiene que tener en cuenta que no todas las personas tienen los medios ni conocimientos para acceder al procedimiento virtual. En razón a ello, el servicio del Centro de Conciliación debe ir atendiendo a las necesidades de los usuarios en apoyo

de la solución de sus conflictos y no atenerlos a como una dependencia prefiere trabajar.

El contacto diario con empleadores y trabajadores en los Centros de Conciliación, lleva a comprender que no solamente se realizan cuantificaciones o se brinda asesoría jurídica. Se acompaña a personas que están viviendo un momento complicado y doloroso de su vida. Donde cada uno de ellos viven un duelo emocional a su manera, donde todos gestionan el conflicto de manera distinta.

Los MASC's son un área del derecho muy noble y amigable. En el cual las personas no solamente consiguen un beneficio económico, también son escuchados en su sentir y conocen a alguien que, actuando con empatía, ayuda a resolver su situación.

En la búsqueda de una solución las autoridades deben acompañar a las partes ofreciendo facilidades y vigilando un debido proceso. En esa sintonía, los Centros de Conciliación se encuentran obligados de perfeccionar sus herramientas en beneficio de la propia sociedad.

Como dijo Juárez: "Entre los individuos, como entre las naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz."²⁴⁷ Y en la conciliación laboral esto debe ser una máxima que toma un sentido profundo. La paz, así como en las fuentes de trabajo, no debe imponerse, sino que debe partir de un reconocimiento mutuo entre los trabajadores y empleadores. Por un lado, el interés de los trabajadores que reclaman lo que consideran justo y por otro, el de los empleadores que buscan un equilibrio para no verse afectado.

Conciliar es llevar a la práctica diaria el respeto al derecho de la otra persona. Es observar el conflicto reconociendo cada una de las partes lo que corresponde a cada una de ellas, con sus errores y sus aciertos. Es mirar lo que se encuentra detrás del conflicto. Así cuando ambas partes logran escucharse y comprenderse, la justicia se convierte en un acto de paz.

²⁴⁷ Muro de honor. Salón de plenos de la H. cámara de diputados. Letras de oro. "Entre los individuos, como entre las naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz", H. Congreso de la unión LX legislatura, Colección muro de honor, México, 2006, p.6, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/muro/pdf/respeto.pdf>.

Fuentes de información

Bibliografía

ALONSO GARCÍA, Manuel citado por: Poblete Jiménez, Carlos, El objeto del derecho del trabajo y su extensión, disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3271172.pdf&ved=2ahUKEwjrrLn5v7eJAXVmJUQIHWjfB2sQFnoECDEQAQ&usg=AOvVaw2orhdi2J344Vt-4IIPBcVr>.

ARTURO PERALTA, Raúl y Sánchez Chablé, Erika, *Implementación de la firma electrónica avanzada en el sistema integral de información administrativa y académica: caso de éxito de la universidad autónoma del carmen*, Corporación universitaria para el desarrollo de internet, México, 2022, disponible en: https://cudi.edu.mx/noticia/unacar_firma_electronica.

AZAR MANSUR, C., citado por Bravo Peralta, Martin Virgilio, *Manual de negociación, mediación y conciliación*, 3ra. ed., México, Porrúa, 2020, Jurídica ibi ius.

BENCOMO E., Tania Z, “El trabajo. Visto desde una perspectiva social y jurídica”, *Revista latinoamericana de derecho social*, México, núm. 7, julio-diciembre de 2008, disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262002.pdf>.

BONILLA GUTIÉRREZ, Julio Cesar, “Interoperabilidad en la gobernanza digital: construyendo un futuro inteligente”, en Aguirre Sala, Jorge Francisco y Bonilla Gutiérrez, Julio Cesar (coords), *La gobernanza digitalizada*, Tirant lo Blanch, México, 2024, disponible en: https://www.infocdmx.org.mx/images/biblioteca/2024/Gobernanza_digitalizada.pdf#page=17.

BOZA PRO, Guillermo, "Surgimiento evolución, consolidación del derecho del trabajo", *Revista Themis*, Perú, núm. 65, 2014, disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf&ved=2ahUKEwjy7iEgvaIAxXfmO4BHdnSJOE4ChAWegQIGBAB&usg=AOvVaw3R00z3d672zOdi9Ynwg7HP>.

BRAVO PERALTA, Martin Virgilio, *Manual de negociación, mediación y conciliación*, 3ra. ed., México, Porrúa, 2020, Jurídica ibi ius.

BUEN, Néstor de citado por: Méndez Cruz, José Ricardo, *Derecho laboral. Un enfoque práctico*, 2da. Edición, México, McGraw-Hill American editors, 2009.

_____, Néstor de, citado por: Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, México, Porrúa, 2009, disponible en: https://www.abogarte.com.ar/pluginAppObj/pluginAppObj_680_14/DERECHO-INDIVIDUAL-DEL-TRABAJO-JOSE-DAVALOS.pdf.

_____, Néstor de, El desarrollo del derecho del trabajo, en el siglo XX en La ciencia del derecho durante el siglo XX, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 1998, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/114/22.pdf>.

_____, Néstor de, El sistema laboral en México en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, México, 2007, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>.

CABALLERO CORRAL, Juan, "Las leyes nuevas del emperador Carlos V. Influencia de su espíritu proteccionista en el derecho laboral mexicano", *Revista Chilena De*

Historia Del Derecho, Chile, núm. 23, 2011, disponible en:
<https://historiadelderecho.uchile.cl/index.php/RCHD/article/view/30635/32397>.

CARMONA, DÁVILA, Doralicia, 1911. Se crea el Departamento del Trabajo, Memoria política de México, México, 2023, disponible en:
<https://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/6Revolucion/1911DFT.html>.

CARRILLO PRIETO, Ignacio, *Varia (derecho e ideología)*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 1989, serie e, núm. 48, disponible en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/727/7.pdf>.

CASTORENA, José de Jesús, citado por: Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*. Liber amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 2014, disponible en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>.

Conflictos y procesos laborales, Suprema corte de justicia de la nación, México, 2018, disponible en:
https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/3HDKIR7LSBRKDC29CFEVMGJLK5SIN8.pdf.

CRISTANCHO GIRALDO, Laura Andrea, “El concepto de trabajo: perspectiva histórica”, *Secuencia*, México, núm. 112, enero-abril de 2022, disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482022000100105.

DÁVALOS, José, El Constituyente laboral. Colección INEHRM, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 2017, disponible en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/14.pdf>.

_____, José, *Derecho individual del trabajo*, México, Porrúa, 2009, disponible en: https://www.abogarte.com.ar/pluginAppObj/pluginAppObj_680_14/DERECHO-INDIVIDUAL-DEL-TRABAJO-JOSE-DAVALOS.pdf.

DE LA CUEVA, Mario de la, citado por: Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social*. Liber amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 2014, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>.

_____, Mario citado por: Carrillo Prieto, Ignacio, *Varia (derecho e ideología)*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, serie e, núm. 48, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/727/7.pdf>.

ELISAVETSKY, Alberto y MARU, María Victoria, “Resolución de conflictos en línea (ODR) La gran herramienta en tiempos de pandemia”, Mediate, Estados Unidos de América, 2020, disponible en: <https://mediate.com/resolucion-de-conflictos-en-linea-odr-la-gran-herramienta-en-tiempos-de-pandemia/>.

FIERRO, Ana Elena, *Manejo de conflictos: y mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC)*, México, Centro de investigación y docencia económicas, 2018, disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mWORDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=masc+solución+de+conflictos+LIBROS&ots=Lm0V9D2Axm&sig=gmTbdI5YqNu_I79h7nn5Fg-IYwE#v=onepage&q=masc%20solución%20de%20conflictos%20LIBROS&f=false.

FRANCO CONFORTI, Oscar Daniel, “Mediación electrónica (e-mediación)”, La Ley, España, 2015, disponible en: https://mediacionesjusticia.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/10/franco_conforti_mediacion-electronica_e_mediacion.pdf.

GAITAN REYES, Julián Andrés y RODRÍGUES SOTO, Julian Ricardo, La conciliación extrajudicial en tiempos de COVID-19, Universidad Santo Tomás, Instituto de investigación iberoamericana apex iuris, Colombia, disponible en: <https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/9af22411-b88b-4ce8-a7d4-08cfe903adac/content>.

GONZÁLEZ BRIONES, Georgina Anais, Historia de la Legislación Laboral en México: 1904-2012, UNAM, México, 2015, disponible en: <https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/4a55b68b-3853-4142-ba63-6239c63c3c3e/content>.

GOZAINI, Osvaldo Alfredo, *Notas y estudio sobre el proceso civil*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 1994, serie g, núm. 155, 1994, disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9858>.

GUTIÉRREZ, A. citado por: Cavero Pinedo, Christian Walter, Implementación de las audiencias virtuales en los procedimientos de conciliación de las demunas, Iquitos – 2022” Perú, Universidad Científica de Perú, 2022, disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe:8080/server/api/core/bitstreams/508c8310-c014-4ef1-841d-bdb7558cec1b/content>.

JACOBO MARÍN, Daniel, “Derecho azteca: causas civiles y criminales en los tribunales del valle de México”, *Revista Académica de investigación Tlateomoani*, México, núm. 3, 2010, disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7308406.pdf&ved=2ahUKEwiW96m78vWIA>

xUWHUQIHWUyDUQQFnoECBIQAQ&usg=AOvVaw2gk-MgRWB8OLQ3OITfUuf4.

KROTOSCHIN, Ernesto, citado por: Álvarez Chávez, Víctor Hugo, “Panorama actual del derecho del trabajo”, *Ius est praxis*, Perú, núm. 017, 1991, disponible en: https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/3466.

MALPICA, Toño, *Las huelgas de cananea y río blanco*, Nueva biblioteca del niño mexicano, SEGOB, México, 2010, disponible en: https://sistemas.iibi.unam.mx/cheran/archivospdf/01._Las_huelgas_de_Cananea_y_Rio_Blanco.pdf.

MANIA, Karolina citado por: Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline y Elisavetsky, Alberto, “El uso de la tecnología en la mediación”, en Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline (coord.), *Mediación. Una visión latinoamericana*, México, Porrúa, 2022.

MARQUET GUERRERO, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, UNAM, Instituto de Investigaciones jurídicas, México, 2014, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>.

MARTÍNEZ SORIA, Jesuswaldo, *Alcance de la reforma laboral de 2012 y decisiones legislativas pendientes en la materia*, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México, 2015, disponible en: http://www.bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1891/CI_6_DGIE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

MARTINS, Julia, “Las comunicaciones asincrónicas no son lo que crees”, Asana, 2025, disponible en: <https://asana.com/es/resources/synchronous-vs-asynchronous-communication>.

MARX, Carlos, *El capital. Crítica de la economía política*, 4ta ed., trad. De Cristián Fazio, URSS, Progreso, 1990, disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/capital/karl-marx-el-capital-tomo-i-editorial-progreso.pdf>.

MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo, *Derecho laboral. Un enfoque práctico*, 2da. Edición, México, McGraw-Hill American editors, 2009.

MUNUERA GÓMEZ, Pilar y Gil Del Val, Nahum, *Procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos socio-laborales. la mediación laboral*, España, 2022, disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Pilar-Gomez-4/publication/362366706_Procedimiento_extrajudicial_de_resolucion_de_conflictos_socio-laborales_La_mediacion_laboral/links/657bf9cecbd2c535ea29b8d7/Procedimiento-extrajudicial-de-resolucion-de-conflictos-socio-laborales-La-mediacion-laboral.pdf.

ONTIVEROS VÁZQUEZ, Paola Jackeline y ELISAVETSKY, Alberto, “El uso de la tecnología en la mediación”, en Ontiveros Vázquez, Paola Jackeline (coord), *Mediación. Una visión latinoamericana*, México, Porrúa, 2022.

OPPETIT, B. citado por: Bravo Peralta, Martín Virgilio, *Manual de negociación, mediación y conciliación*, 3ra. ed., México, Porrúa, 2020, Jurídica ibi ius.

PAREDES, Ivlian de, *Recopilación de leyes de los reynos de las indias*, España, 1681, disponible en: <https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/654/submission/proof/68/index.html>.

PEÑA GONZALES, Oscar, *Mediación y conciliación extrajudicial*, México, Editorial Flores, 2017.

PÉREZ, Benito, *Derecho del trabajo*, Argentina, Astrea, 1983, disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/10481>.

POMAR JIMÉNEZ, Julio, *Estalla la huelga de Cananea los mineros y trabajadores reclaman mejores condiciones laborales*, CNDH, México, disponible en: <https://www.cndh.org.mx/noticia/estalla-la-huelga-de-cananea-los-mineros-y-trabajadores-reclaman-mejores-condiciones>.

“*Porfiriato e inicio de la revolución mexicana*”, Momentos estelares del ejército mexicano, Gobierno de México, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/3174/fasciculo_4_momentos_estelares.pdf.

QUIROZ VILLAREAL citado por: Reynoso Castillo, Carlos, *La conciliación laboral*, Tirant lo Blanch, México, 2024.

RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, “El trabajo, las ordenanzas y los gremios en la nueva España” en Soberanes Fernández, José Luis (coord), *Memoria del II congreso de historia del derecho mexicano*, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, México, 1980, disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/730-memoria-del-ii-congreso-de-historia-del-derecho-mexicano-1980>.

REYNOSO CASTILLO, Carlos, *La conciliación laboral*, Tirant lo Blanch, México, 2024.

RICHTER, Jacqueline, “El trabajo en el derecho del trabajo”, *Revista latinoamericana de derecho social*, México núm. 16, enero-junio de 2013, disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702013000100179&script=sci_arttext.

RODRÍGUEZ MOÑINO, Elia, *La conciliación previa en el proceso laboral*, España, 2016, disponible en: <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/3960/1/TFG%20Rodriguez%20%20Moño%20Elia.pdf>.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, “La peculiar reforma laboral mexicana de 2012”, *Derecho global. Estudios sobre Derecho Justicia*, vol.1 núm.1, México, 2020, disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-51362015000100085.

SANFELIZ, Alfredo, “Métodos alternativos de resolución de conflictos (adr’s): ¿para qué sirven?”, *Lopez-ibor dpm*, España, 2024, disponible en: <https://lopez-iborabogados.com/article/metodos-alternativos-de-resolucion-de-conflictos-adrs-para-que-sirven/>.

SANTOS AZUELA, Héctor citado por: Méndez Cruz, José Ricardo, *Derecho laboral. Un enfoque práctico*, 2da. Edición, México, McGraw-Hill American editors, 2009.

TRENK-HINTERBERG, Peter, “El desarrollo del derecho alemán del trabajo en los últimos 75 años” en Sánchez-Cordero Dávila, Jorge A., *LXXV años de evolución jurídica en el mundo*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 1979, serie g, vol. V, disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/9853>.

VÁZQUEZ, Vislard, Antonio, citado por: Álvarez Chávez, Víctor Hugo, “Panorama actual del derecho del trabajo”, *Ius est praxis*, Perú, núm. 017, 1991, disponible en: https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/ius_et_Praxis/article/view/3466.

VERA MARTÍNEZ, Martin Cutberto y Martínez Rodríguez, María Concepción, “Análisis comparado de las políticas laborales entre España y México” en Sánchez

Sánchez, Ernesto, Rocha Romero, David y Bojórquez Luque, Jesús (coords.), *Trabajo, condiciones laborales y problemas de ciudad*, México, UABC, 2023, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/376645623_Analisis_comparado_de_las_politicas_laborales_entre_Espana_y_Mexico.

Hemerografía

BEGINI Domínguez, Lucía Fernanda, Lecaro Lavayen, Ana Clara, Shauri Romero, José Daniel, “Ventajas de la automatización de la gestión por procesos”, *Polo del conocimiento*, núm. 70, vol. 7, Julio de 2022, disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9043001.pdf&ved=2ahUKEwjqrzl5O-LAxWv4ckDHTPx_C_AQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw1j-_nDJLtsud74qUxDB5wd.

GARCÍA, Alonso, citado por: José Lima, Osvaldo, “El trabajo”, *Idearium*, Argentina, núm. 3, 2015, disponible en: <https://www.um.edu.ar/ojs2019/index.php/Idearium/issue/view/51>.

IZQUIERDO ENCISO, León, “La implementación de la firma electrónica en México”, *Economía informa*, México, núm. 369, julio – agosto de 2011, disponible en: https://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/369/08leonizquierdo.pdf?utm_source=chatgpt.com.

PARSONS, Talcot citado por: Bencome E., Tania Z., “El trabajo. Visto desde una perspectiva social y jurídica”, *Latinoamericana de Derecho Social*, México, 2008, núm. 7, julio – diciembre de 2008, disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586/11613&ved=2ahUKEwiystL_pMmJAXVA5ckDHT6IIHoQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw0JevbUktWjXhS5hApC-FbS.

PIZARRO ZELAYA, Antonio, *Leyes de burgos: 500 años*, Diálogos revista electrónica de historia, Costa Rica, vol. 14, 2013, disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-469X2013000100002.

Hemerografía

Boletín N°. 2555. Aportaciones de Flores Magón a la constitución 1917 permitieron mayores derechos laborales, Cámara de diputados, México, 2016, disponible en: <https://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2016/Noviembre/16/2555-Aportaciones-de-Flores-Magon-a-la-Constitucion-1917-permitieron-mayores-derechos-laborales>.

ESTRADA Luis, Curp biométrica, dónde tramitarla, requisitos y cuándo es obligatoria, Redacción nacional conecta, México, 2025, disponible en: <https://conecta.tec.mx/es/noticias/nacional/sociedad/curp-biometrica-donde-tramitarla-requisitos-y-cuando-es-obligatoria>.

Estudio posiciona a Chile como el país con mayor conformidad laboral y salarial de la región, Cooperativa.cl, Chile, 2024, disponible en: <https://cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/estudio-posiciona-a-chile-como-el-pais-con-mayor-conformidad-laboral-y/2024-02-09/173512.html>.

Real Academia Española, “Diccionario de la lengua española”, 23.^a ed., disponible en: <https://dle.rae.es/trabajo>.

SERRALDE, Gabriela, “STASPE rechaza iniciativa de reforma de gobierno digital,” El sol de Morelia, 2025, disponible en: <https://oem.com.mx/elsoldemorelia/local/staspe-rechaza-iniciativa-de-reforma-de-gobierno-digital-video-21889616>.

Modria: un software para resolver disputas jurídicas vía web”, La voz, Argentina, 2015, disponible en: <https://www.lavoz.com.ar/tecnologia/modria-un-software-para-resolver-disputas-juridicas-web/>.

Servicios de negociación y mediación on line y presencial, Mediatio mediación online, España, disponible en: <https://www.mediatio.online>.

Transformación digital: la estrategia de la UE, Parlamento Europeo, 2023, disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20210414STO02010/transformacion-digital-la-estrategia-de-la-ue>.

Jurisprudencia

Tesis PR.P.T.CS. J/12 L (11a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Undécima Época, t. III, septiembre de 2024, p. 1538 disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2029377>.

“Usa la estadística y la geografía para descubrir México”, Cuéntame de México, INEGI, México, disponible en: https://beta.cuentame.inegi.org.mx/explora/geografia/division_territorial/.

Legislación

a) Nacional

Acuerdo por el que se aprueba la actualización de los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual presencial, México, 2025, disponible en: https://centrolaboral.gob.mx/Ligas_DOJ/lineamientos-procedimiento-conciliacion-ind-presencial-cfcrf.pdf.

Acuerdo por el que se aprueban los lineamientos para el procedimiento de conciliación prejudicial individual vía remota y los lineamientos para la

conciliación colectiva, México, 2021, disponible en:
https://centrolaboral.gob.mx/documentos/lconciliacion_viaremota.pdf.

Acuerdo por el que se informa la apertura e inicio de funciones de las oficinas de apoyo de Zitácuaro y Lázaro Cárdenas, Michoacán, adscritas a las delegaciones regionales de Morelia y Uruapan del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, México, 2024, disponible en:
<https://cclmichoacan.gob.mx/documentos/Normatividad/CCLMichoacan/ACUERDO%20INICIO%20F.pdf>.

Acuerdo por el que se toma conocimiento del desarrollo del sistema nacional de conciliación laboral (SINACOL) y del sistema integral de registro de expedientes laborales (SIREL), y se invita a los centros de conciliación y los tribunales laborales que lo requieran a adoptar dichos sistemas, México, 2022, disponible en:
<https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/acuerdo-13-27102022-SINACOL-SIREL-SIGNO.pdf>.

Código de Comercio, México, 1889, disponible en:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCom.pdf>.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, México, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1824, disponible en:
<https://museodelasconstituciones.unam.mx/wp-content/uploads/2023/03/1824-Constitucion-Federal.pdf>.

Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, Instituto de investigaciones jurídicas, México, 1814, disponible en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/legislacion/federal/historicos/1814.pdf>.

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo, México, Diario oficial de la federación, 4 de diciembre del 2023, disponible en:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023#gsc.tab=0.

DÍAZ MIRÓN SALCEDO, Juan José, *El derecho mexicano del trabajo y su humanización*, México, Tirant Lo Blanch, 2023.

Ley de Firma Electrónica Avanzada, México, 2012, disponible en:
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFEA_200521.pdf.

Ley Federal del Trabajo, México, 1970, disponible en:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, México, 2024, disponible en:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMASC.pdf>.

Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, México, 2021, disponible en: <http://congresomich.gob.mx/file/4a-3621-2.pdf>.

Lineamientos para la operación de las oficinas de apoyo y de regulación de uso de medios tecnológicos en el procedimiento de conciliación prejudicial individual, para el centro de conciliación laboral del estado de Michoacán de Ocampo, México, 2025, <http://congresomich.gob.mx/file/5a-2625CL.pdf> y <http://congresomich.gob.mx/file/9a-6125CL.pdf>.

Manual de organización del centro de conciliación laboral del estado de Michoacán de Ocampo, México, 2023, disponible en: <https://secoem.michoacan.gob.mx/wp-content/uploads/2023/07/MO-Centro-Conciliacion-Laboral-31-Mayo-2023.pdf>.

MORELOS Y PAVÓN, José María, *Los sentimientos de la nación*, México, 1813, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1813.pdf>.

Reglamento provisional político del imperio mexicano, 1822, México, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1823.pdf>.

b) Internacional

Código de Trabajo, Chile, 2002, disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf.

Constitución Española, España, 1978, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>.

Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Chile, 1948, disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86336.html>.

Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Chile, 1949, disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86337.html>.

Convenio N° 154 sobre la negociación colectiva, Chile, 1981, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.

Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, Chile, 2023, disponible en: <https://www.mintrab.gob.cl/convenio-190/>.

Estatuto de los trabajadores, España, 2015, disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139.

Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la constitución política de la república de Chile, Chile, 2005, disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-81837_recurso_1.pdf.

Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, España, 2025, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-76>.

Ley Orgánica de la dirección del trabajo D.F.L. n° 2. Ley de 1967, del ministerio del trabajo y previsión social que dispone la reestructuración y fija funciones de la dirección del trabajo, Chile, 1967, disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=3485>.

Ley 36/2011, Reguladora de la jurisdicción social, España, 2011, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>.

Orden de Servicio N° 3 de 27/04/22, Dirección del trabajo, Chile, 2022, disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122123_recurso_1.pdf.

Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), España, 2020, disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/23/pdfs/BOE-A-2020-16881.pdf>.

Resolución exenta N°1340, Departamento de relaciones laborales. Unidad de solución alternativa de conflictos, Chile, 2021, disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-121372_recurso_pdf.pdf.

Otras fuentes

“Blended marketing: concepto, funcionamiento y ejemplos”, Universidad Internacional de Valencia, España, 2021, disponible en:

<https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/blended-marketing-concepto-funcionamiento-y-ejemplos>.

Centro de resolución CEDR, disponible en: <https://cedr.modria.com>.

Certificado de firma electrónica de ciudadano, España, disponible en: *<https://www.comunidad.madrid/servicios/atencion-ciudadano/certificado-firma-electronica-ciudadano>*.

¿Como activar tu clave única?, Servicio de registro civil e identificación, Chile, 2020, disponible en: *<https://youtu.be/GBbPjE6FgVw>*.

Conoce cl@ve, España, disponible en: *<https://clave.gob.es/clave>*.

Documento nacional de identidad electrónico, España, disponible en: *https://sede.policia.gob.es/portalCiudadano/_es/tramites_ciudadania_dnielectronico.php#*.

Espacio SMAC, Comunidad de Madrid, disponible en: *<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/espacio-smac>*.

Estadística: Morelia, michoacán. Mayo 2025, Centro de conciliación laboral del estado de michoacán de ocampo, México, 2025, disponible en: *https://cclmichoacan.gob.mx/documentos/ST/Estadisticas/A2025/DRM25/MAYO_MORELIA.pdf*.

ITURBIDE, Agustín de, Plan de iguala, México, 1821, disponible en: *<https://www.diputados.gob.mx/Asesor-Legislativo/docs/7.Constituciones/Documentos/h.pdf>*.

Justia, México, 2024, disponible en: *<https://mexico.justia.com/derecho-laboral/>*.

La conciliación previa ante el SMAC: Pasos a seguir, Pino & barreda abogados, Madrid, disponible en: <https://www.pinobarreda.es/smac-conciliacion-previa-administrativa-en-el-ambito-laboral/>.

MUNUERA GÓMEZ, Ma. del Pilar, Linked in, disponible en: <https://es.linkedin.com/in/pilar-munuera-gómez-99266a42>.

Muro de honor. Salón de plenos de la H. cámara de diputados. Letras de oro. “Entre los individuos, como entre las naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz”, H. Congreso de la unión LX legislatura, Colección muro de honor, México, 2006, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/muro/pdf/respeto.pdf>.

Oficina virtual de empleo de la comunidad de Madrid, disponible en: <https://oficinavirtualempleo.comunidad.madrid/SignIn?ReturnUrl=%2FAcceso%2F>.

Portal mi dt, Dirección del trabajo, Chile, disponible en: https://static-content.api.dirtrab.cl/dt-docs/midt/manual_MiDT.pdf.

Primer ejercicio del proceso selectivo para ingreso en la escala de titulados superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). V. septiembre 2022, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/3978182/Tema+24.+El+Derecho+del+Trabajo.pdf/bbfab481-e414-56c1-6f2d-225c2e3ac34f?t=1663571199349>.

“¿Qué es Concilianet?” Profeco, México, disponible en: <https://concilianet.profeco.gob.mx/Concilianet/comoconciliar.jsp>.

¿Qué es IDentifica?, Comunidad de Madrid, España, disponible en: <https://www.comunidad.madrid/identifica#:~:text=1.-,¿Qué%20es%20IDentifica%3F,móvil%20o%20al%20correo%20electrónico>.

Secretaría de estado de digitalización e inteligencia artificial, Ministerio para la transformación digital y de la función pública, España, disponible en:
<https://digital.gob.es/digitalizacion>.

Glosario

CCL: Centro de conciliación laboral.

CFCRL: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

CPEUM: Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

CURP: Clave Única de Registro de Población.

DDHH: Derechos humanos.

e.firma: Firma electrónica avanzada.

JCA: Juntas de Conciliación y Arbitraje Laboral.

JFCA: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

LFT: Ley federal del trabajo.

LGMASC: Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.

MASC's: Mecanismos Alternos de Solución de Controversias.

SAT: Servicio de Administración Tributaria.

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SIGNO: Sistema de Gestión de Notificaciones.

SINACOL: Sistema Nacional de Conciliación Laboral.

SMAC: Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

TMEC: Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá.

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



A quien corresponda,

Por este medio, quien abajo firma, bajo protesta de decir verdad, declara lo siguiente:

- Que presenta para revisión de originalidad el manuscrito cuyos detalles se especifican abajo.
- Que todas las fuentes consultadas para la elaboración del manuscrito están debidamente identificadas dentro del cuerpo del texto, e incluidas en la lista de referencias.
- Que, en caso de haber usado un sistema de inteligencia artificial, en cualquier etapa del desarrollo de su trabajo, lo ha especificado en la tabla que se encuentra en este documento.
- Que conoce la normativa de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en particular los Incisos IX y XII del artículo 85, y los artículos 88 y 101 del Estatuto Universitario de la UMSNH, además del transitorio tercero del Reglamento General para los Estudios de Posgrado de la UMSNH.

| Datos del manuscrito que se presenta a revisión | | |
|---|--|----------------------------|
| Programa educativo | Maestría en Derecho con opción en Derecho Procesal Constitucional | |
| Título del trabajo | "Alternativas tecnológicas de acceso al procedimiento de conciliación prejudicial vía remota en materia laboral en el estado de Michoacán de Ocampo" | |
| | Nombre | Correo electrónico |
| Autor/es | Lic. Natalia Itzel Estrada Guzmán | 1024919b@umich.mx |
| Director | Dr. Sergio Carmelo Domínguez Mota | sergio.dominguez@umich.mx |
| Codirector | Mtra. Ilesy Fernández Avilés | 1651232e@umich.mx |
| Coordinador del programa | Dr. Héctor Chávez Gutiérrez | jef.div.posg.fdcs@umich.mx |

| Uso de Inteligencia Artificial | | |
|--------------------------------|-------------|-------------|
| Rubro | Uso (sí/no) | Descripción |
| Asistencia en la redacción | No. | |

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



| Uso de Inteligencia Artificial | | |
|--|-------------|---|
| Rubro | Uso (sí/no) | Descripción |
| Traducción al español | Si. | Uso de plataforma de traducción de español a inglés. |
| Traducción a otra lengua | No. | |
| Revisión y corrección de estilo | No. | |
| Análisis de datos | No. | |
| Búsqueda y organización de información | Si. | Internet y buscadores electrónicos para la obtención de fuentes bibliográficas de libros y documentos electrónicos. |
| Formateo de las referencias bibliográficas | No. | |
| Generación de contenido multimedia | No. | |
| Otro | Si. | Plataforma de revisión ortográfica. |

| Datos del solicitante | |
|-----------------------|---|
| Nombre y firma | Lic. Natalia Itzel Estrada Guzmán |
| Lugar y fecha | Morelia, Michoacán a 05 de diciembre del 2025 |

Natalia Itzel Estrada Guzmán

ALTERNATIVAS TECNOLÓGICAS DE ACCESO AL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL VÍA REM...

 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:538550977

Fecha de entrega

9 dic 2025, 9:18 a.m. GMT-6

Fecha de descarga

9 dic 2025, 10:55 a.m. GMT-6

Nombre del archivo

ALTERNATIVAS TECNOLÓGICAS DE ACCESO AL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIALpdf

Tamaño del archivo

1.9 MB

170 páginas

53.066 palabras

290.880 caracteres




4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.