

## El derecho humano de acceso a la justicia en materia laboral

Recibido 14 agosto 2024-Aceptado 06 noviembre 2024

Jorge Martínez Martínez\*

Universidad Veracruzana. Xalapa-Veracruz, México  
jormartinez@uv.mx

**RESUMEN:** *Todo modelo de justicia debe orientarse hacia el fortalecimiento del Estado constitucional de derecho; en el caso de la materia laboral, el acceso a la justicia puede lograrse tanto en sede prejudicial como en sede judicial; no obstante el incremento del trabajo por cuenta propia en los últimos años ha implicado que este derecho humano resulte difícil de alcanzarse, porque se circunscribe únicamente a las relaciones de trabajo formales.*

*El derecho humano de acceso a la justicia enfrenta severas limitaciones en el ámbito de la justicia laboral, puesto que en fechas recientes bajo el argumento de reorganizar las cargas de trabajo de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje se han suprimido algunas de estas, complicando el seguimiento que las*

**ABSTRACT:** *Any model of justice must be oriented towards strengthening of the constitutional state of law; in the case of labor, the human right of access to labor justice can be achieved both in preliminary and in judicial proceedings; however, the increase in self-employment in recent years has implied that the human right of access to labor justice is difficult to achieve because it is confined only to formal working relationships.*

*The human right of access to justice is severely restricted in the area of labor justice, since some of them have recently been abolished under the argument of reorganizing the workload of the Special Boards of the Federal Conciliation and Arbitration some of these having been suppressed,*

---

\* Doctor en Derecho Público por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana. Investigador Nacional nivel I del Sistema Nacional de Investigadores del CONAHCyT, Académico de carrera de la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana.  <https://orcid.org/0000-0002-2707-382X>

*partes pueden darle a los asuntos que se encuentran sub iudice.*

*El referido modelo debe superar sus propias dificultades, además de las que le impone el contexto actual de las relaciones de trabajo; sin olvidar que la finalidad del derecho laboral y procesal laboral es el equilibrio de los factores de la producción; por lo cual se evidencia que tanto el modelo anterior, como el actual, impactan decisivamente en la tutela de diversos derechos humanos.*

**Palabras clave:** Acceso a la justicia, justicia laboral, derechos humanos.

*complicating the follow-up that parties can give to cases which are sub judice.*

*The model referred to must overcome its own difficulties, in addition to those imposed by the current context of labor relations; without forgetting that the purpose of the labor law and labor procedural law is the balance of factors of production; thus, it is evident that both the previous model of labor justice and the current one decisively impacts the protection of various human rights.*

**Keywords:** Access to justice, labor justice, human rights.

**SUMARIO:** Introducción, 1. El derecho humano de acceso a la justicia y el derecho humano al debido proceso, 2. La función jurisdiccional del Estado, 3. La conciliación prejudicial, 4. El nuevo sistema de justicia laboral y sus implicaciones, Conclusiones, Fuentes de consulta.

## Introducción

El acceso a la justicia es un derecho humano que cobra especial relevancia en materia de trabajo debido al rediseño modelo de justicia laboral; ya que dentro de los cambios más profundos se contempla la separación de la conciliación como instancia prejudicial, así como la judicialización de los órganos de impartición y la transformación del derecho colectivo del trabajo.

Toda reforma debe ser acorde al paradigma constitucional de los derechos humanos vigente desde el año 2011, además de congruente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas; en tal sentido debe buscar avances en torno al Estado de derecho, particularmente en lo que concierne al objetivo 16 denominado *Paz, justicia e instituciones sólidas*. Dicho objetivo guarda estrecha relación con el número 8, *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*.

Los medios alternativos de solución de controversias (MASC) forman parte del nuevo modelo, pues se hallan constitucionalizados en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por ende son una forma de materializar el derecho humano de acceso a la justicia, con las excepciones hechas por la ley de la materia, que de actualizarse permiten acudir directamente a los órganos jurisdiccionales.

A pesar de la reforma, todavía existe camino por recorrer, porque en algunos casos se ha mal entendido el nuevo sistema, el cual no puede ni debe cambiar las reglas procesales básicas establecidas para todo proceso en el ámbito jurisdiccional, que actualmente abarca desde la instancia conciliatoria previa. Como resultado de la transición, existe cierta reorganización en el modelo anterior, lo que viola el acceso a la justicia en los asuntos que se encierran aún *sub iudice*.

Para hacer el presente análisis, se sigue metodológicamente el modelo de la ciencia griega (Tamayo, 2003: 88), pues se parte de las disposiciones normativas vigentes y su aplicación para la tutela concreta de los derechos, de manera que para la construcción del conocimiento se combina la inducción con la deducción, incorporando hechos y axiomas que se presentan en la realidad tanto judicial como pre judicial. La inducción es particularmente la que posibilita la construcción de generalizaciones y por ende las propuestas de mejora.

El objetivo es analizar los derechos humanos de acceso a la justicia y al debido proceso con relación al nuevo sistema de justicia laboral, así como las repercusiones en el anterior, ya que la tutela adecuada de los derechos humanos de los trabajadores sigue siendo un tema pendiente, en tratándose tanto de aspectos sustantivos, como adjetivos.

## **1. El derecho humano de acceso a la justicia y el derecho humano al debido proceso**

Para el análisis del presente tema, es necesario abordar los derechos humanos de acceso a la justicia y al debido proceso, ya que son los directamente implicados en los cambios que se están suscitando en el modelo actual de impartición de la justicia laboral.

Hay que considerar cualquier reforma ya sea constitucional o legal, debe dirigirse hacia la obtención de una mayor certeza jurídica, así como cumplir con el principio de legalidad, pues ello dota de coherencia y sentido a los cambios realizados. En caso contrario la reforma evidenciaría su fracaso desde el momento en que se diseña. Sin embargo los errores pueden ser constantes debido a la falibilidad humana y a la propia actividad de los operadores jurídicos; no obstante deben ser corregidos tanto en su aplicación, como en los diseños posteriores.

A continuación se hace una somera exposición de ambos derechos (sin ánimo de exhaustividad), con la finalidad de tener claro el impacto que se está causando en esta transición del modelo de justicia laboral, al coexistir dos sistemas que si bien persiguen una misma finalidad, la tutela concreta de los derechos controvertidos se lleva a cabo de manera diversa.

El derecho humano de acceso a la justicia, se fundamenta en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y se relaciona estrechamente con el

derecho humano al debido proceso, el cual encuentra su sustento constitucional en diversos numerales de la norma fundamental, como lo son el 14, el 16, el 20, etc.

El derecho humano de acceso a la justicia puede definirse de la manera siguiente:

[...] el acceso a la justicia se puede analizar como potestad individual o colectiva de cualquier miembro o comunidad de la sociedad – con independencia de desigualdades sociales y económicas- de acudir a instituciones estatales y paraestatales que administran justicia para una defensa digna durante el procedimiento judicial; mismas que deberán de garantizar una resolución basada en los preceptos de inmediatez, transparencia, autonomía, objetividad, no onerosidad e imparcialidad. Es trascendente mencionar que las instituciones no se limitan a estructuras nacionales o locales, sino que tienen un ámbito extraterritorial (respecto al Estado), al observar tribunales, cortes y comisiones a nivel internacional. (Nava y Breceda, 2017: 206-207)

De ahí se aprecia también la estrecha relación que el derecho en comento guarda con el principio dispositivo, pues tal como ya se expresó depende de la voluntad de las partes de querer someter la solución del conflicto de trabajo al correspondiente Centro de Conciliación, y en su caso a la jurisdicción del tribunal laboral.

El acceso a la justicia es un derecho que resulta imposible de cumplir igualmente si se obtiene una sentencia con las características adecuadas, como lo son la claridad, la congruencia, exhaustividad, es decir en donde se haya dilucidando adecuadamente a quien le corresponde el derecho, si éste se hace nugatorio ante las dificultades que surgen con la ejecución de la misma; porque de nada sirve haberse resuelto la controversia, si no se puede materializar el derecho en favor de los justiciables.

El debido proceso igualmente se fundamenta en las normas supranacionales; en donde hay que referirse por ejemplo al caso de *Genie Lacayo vs. Nicaragua*, resuelto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y cuya sentencia es de fecha 29 de enero de 1997 (Corte IDH, 2024).

En la sentencia se cita la violación al debido proceso como derecho humano, definido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), como:

Artículo 8. Garantías judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. (CADH, 2024.)

En el referido proceso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puntualizó entre otros aspectos, si fueron respetadas las denominadas garantías procesales, en este caso en materia penal, aunque tal como lo establece el artículo trasunto, se extienden a cualquiera otra rama del derecho.

En este sentido, Víctor Manuel Rodríguez Rescia señala que el derecho en comento es:

El derecho a un debido proceso legal es el derecho humano más comúnmente infringido por los estados y la forma más usual en el que los operadores judiciales hacen incurrir al Estado en

responsabilidad internacional. Ello por cuanto el debido proceso, o como lo llama la Corte Interamericana de Derechos Humanos, "el Derecho de defensa procesal" es una garantía procesal que debe estar presente en toda clase de procesos, no sólo en aquellos de orden penal, sino de tipo civil, administrativa o de cualquier otro. (Rodríguez, 2018: 1296)

En consecuencia la tutela de este derecho resulta de fundamental importancia, debido a que por lo general las pretensiones de la clase trabajadora se encaminan hacia la restitución del equilibrio entre los factores de la producción, y tienen que acudir a las vías contenciosas ante la violación a los derechos que les confieren las normas de trabajo; no obstante, algunas veces ya padecieron abusos y violaciones a sus derechos en su fuente de trabajo y a esto podría sumarse, las que enfrentarían actualmente en la correspondiente secuela procesal tal como está diseñada, particularmente en lo relativo al derecho humano al debido proceso. Ello sin perder de vista que los patrones también son titulares de derechos y pueden padecer igualmente la violación a este derecho.

En el proceso, independientemente de la materia, se conjugan principios, valores, garantías y en general reglas que permiten asegurar el equilibrio en la contienda, sobre todo con el objetivo de reducir el grado de discrecionalidad con el que se puede tomar una decisión en sede judicial, para evitar las arbitrariedades, que atentan contra el Estado constitucional de derecho.

El derecho humano al debido proceso es vulnerado constantemente en la actividad cotidiana de los órganos jurisdiccionales ya sea el anterior sistema o de la actual; muestra de ello es la interposición de las correspondientes demandas de Amparo directo en donde se argumenta precisamente la violación al derecho en comento.

Del mismo modo puede afirmarse que en los órganos jurisdiccionales de Amparo, en este caso los Tribunales Colegiados de Circuito, siguen violando el referido derecho en diversas ocasiones, sobre todo cuando conceden el Amparo para efectos, sin delimitar por ejemplo los alcances que debe tener la emisión de una nueva sentencia o laudo; y desde luego sin asumir la plenitud de jurisdicción; bajo el argumento de respeto hacia la jurisdicción de los *A quo*. Esto ha conducido a que existan juicios que tarden más años en Amparo que ante la propia justicia ordinaria.

Además de lo expuesto, es menester establecer que tanto con el anterior sistema como con el actual, el derecho humano al debido proceso es el género y otros derechos estrechamente relacionados (como lo son el acceso a la justicia o la debida defensa) son la especie, pues el primero presupone que los órganos encargados de la solución del litigio tengan la intervención señalada por las normas jurídicas para que se avoquen a conciliar en un primer momento, y de no lograrse, tendría que solucionarse en sede jurisdiccional; por ello se sostiene que el derecho humano de acceso a la justicia, es el que permite el inicio proceso o un procedimiento; el cual debe culminarse materialmente.

En muchos de los casos, (y aquí no solamente queda comprendida la materia de trabajo), la justicia laboral y por ende la tutela de los derechos humanos, deriva de la voluntad de las partes, quienes accionan los mecanismos necesarios para solucionar el litigio, obedeciendo a la aplicación del principio dispositivo, de manera que pueden producirse múltiples injusticias, que al ser ignoradas por las autoridades, quedan sin solución, lo que sin duda impacta negativamente en los trabajadores y en el propio Estado de derecho.

## 2. La función jurisdiccional del Estado

La función jurisdiccional del Estado es una de las actividades que cobran gran relevancia, puesto que desde el punto de vista de la visión del Estado mínimo (Nozick, R., 1988) es imposible suprimir o transferir esta función hacia el ámbito privado; lo que debe apreciarse, especialmente en el caso de la materia laboral, bajo la óptica del interés social que representa la solución de los conflictos de trabajo; sobre todo cuando se trata de conflictos de tipo colectivo; sin menoscabo de qué aún en el caso de los de carácter individual, no debe perderse de vista que detrás de cada trabajador existe una familia que mantener, por lo que la ausencia de celeridad sumada a las dificultades que puedan presentarse tanto en el ámbito prejudicial como en el judicial, lesionan gravemente los derechos humanos de los trabajadores y los de sus dependientes económicos.

Cuando se piensa en un modelo de justicia laboral, en su diseño se parte de un presupuesto que probablemente está equivocado, como es el caso del trabajo remunerado formal. Esto es porque el diseño de las políticas públicas muchas veces se hace como un ejercicio preponderantemente teórico, por lo que además es necesario tomar en cuenta diversas variables para que pueda instrumentarse alguna de éstas que considere la diversidad de circunstancias a las que deberá enfrentarse; ya que en el caso mexicano, gran parte del trabajo se sitúa fuera de la regulación jurídica de las relaciones de trabajo; puesto que hasta ahora la para subordinación o subordinación económica se encuentra excluida de la Ley Federal del Trabajo, por así haber convenido a los empleadores, y al propio Estado.

A pesar de ello, en los últimos años hubo un aumento considerable de los conflictos de trabajo, lo cual es un reflejo de la inestabilidad que impera en el sector, así como de la violación sistemática de los derechos de los trabajadores; por ende, la tutela adecuada de los derechos humanos sigue siendo doctrinal y utópica, difícil de materializarse en la práctica.

De hecho, la propia exposición de motivos que justificó la reforma constitucional laboral de fecha 24 de febrero del año 2017, puntualizó que:

El incremento de la rotación laboral frente a la mayor volatilidad de los empleos y la flexibilización de formas de contratación y despido, han provocado a partir de la década de los ochenta, el aumento significativo de los conflictos individuales. En dos décadas, de 1995 a 2015, se incorporaron a la población económicamente activa del país, más de 18 millones de mexicanos, período en el que los

conflictos individuales aumentaron 132%, al pasar 125,510 en diciembre de 1994 a 291,548 en diciembre de 2015. (Gobierno de México, 2024: 25)

Estos datos, ponen en evidencia tanto la flexibilización laboral, como la flexibilización de los derechos laborales, aun cuando ésta última es grave, porque flexibilizar el derecho implica cierto grado de laxitud en la aplicación de las normas de trabajo.

La discrepancia entre el diseño ideal y la realidad igualmente se presenta en el caso del derecho de la Seguridad Social, en donde únicamente se hayan comprendidos los trabajadores formales, excluyendo con ello tanto a los para subordinados, como al trabajo por cuenta propia; en ambos casos forman parte de la realidad no sólo en México, sino en América Latina, por ello cobra relevancia citar algunas cifras relevantes para la región.

De acuerdo la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL) de la ONU, así como la Oficina para el Cono Sur de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

En 2018, el número de ocupados en el mercado laboral aumentó alrededor de un 1,7%. Específicamente, la generación de empleo asalariado se aceleró levemente respecto al año anterior y alcanzó un 1,1%, la mayor tasa desde 2013. Sin embargo, por sexto año consecutivo el empleo asalariado se expandió menos que el trabajo por cuenta propia —generalmente de peor calidad—, lo que implica un continuo deterioro de la calidad media del trabajo remunerado (CEPAL – OIT, 2024: 12)

Se trata de datos previos a la pandemia del COVID-19; no obstante resalta el escaso crecimiento del trabajo asalariado, aún cuando se haya incrementado el trabajo por cuenta propia; lo cual es un factor a considerar no sólo para esta reforma laboral, sino para cualquiera otra, puesto que no se está solucionando un problema de fondo sino parcialmente, es decir en lo atinente a las relaciones de trabajo formales, las cuales han decrecido en los últimos tiempos.

De ahí se desprende que la función jurisdiccional del Estado, se encuentre severamente limitada, y únicamente se busque parte de la la solución, pues con ello se cumple con las exigencias del mercado regional como es el caso del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC); pero que en cuanto a las políticas sociales y públicas, se ha eludido hasta este momento una solución real; asimismo se evidencia que el trabajo decente como una aspiración congruente con los derechos humanos, se vislumbra lejano.

Se considera que la reforma laboral aunada a las modificaciones ya mencionadas, ha contribuido a una tutela inadecuada o incompleta de los derechos humanos, pues si bien ha sido favorable el cumplimiento y aplicación del principio de inmediatez, por otro lado sigue vigente el tema de insumisión a la jurisdicción (antes insumisión al arbitraje) así como el no acatamiento a la sentencia; lo cual resultaría inadmisibles desde el punto de vista de la teoría general del proceso para cualquier rama del derecho, al constituir una violación directa a la norma fundamental, a los derechos de acceso a la justicia y al debido proceso; atentatoria de la función jurisdiccional del Estado y del Estado de Derecho.

Lo anterior se afirma porque en la práctica basta la interposición del no acatamiento a la sentencia o laudo por parte de la patronal, para que el trabajador a pesar de haber obtenido una sentencia favorable, no pueda ejecutarla y en cuyo caso se deba proceder conforme a lo dispuesto por el artículo 947 de la ley de la materia. Con ello se pone de manifiesto que el derecho de acceso a la justicia no siempre se logra tutelar.

Este planteamiento se fundamenta en el artículo 123, apartado A, fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual se repite en el referido artículo 947 de su ley reglamentaria, en donde el patrón puede por un lado no someterse a la jurisdicción del Estado, o bien no acatar la sentencia, dependiendo lo que le sea más favorable.

Es por demás interesante para el presente análisis el examinar la conveniencia de que los patrones hagan valer los derechos en comento; puesto que con ello se inaplica la suplencia de la queja en favor del trabajador, así como el tratamiento procesal que ha tenido tanto en el modelo anterior como en el actual, aparentemente beneficioso para la clase trabajadora; siempre y cuando no se hayan planteado las cuestiones expresadas con antelación.

Debe agregarse también que los tribunales laborales deben tener cuidado, por ejemplo, en el caso de que existan condenas que obliguen a la reinstalación de los trabajadores de confianza; porque no puede obviarse lo dispuesto por numerales 49 y 50 de la ley de la materia, e incluso en caso de que exista una sentencia o laudo condenatorio en estos términos, puesto que se violaría igualmente el derecho al debido proceso; incurriéndose con ello en la sobre tutela de derechos humanos, que del mismo modo hace nugatorio el Estado de Derecho.

Respecto a la percepción que se tiene del Estado de derecho, la situación ha sido crítica, ya que de acuerdo a los datos del *World Justice Project (WJP)*, para el año 2024, México ocupa la posición mundial número 118 de 142 países que son incluidos en su métrica, aunado a que de acuerdo al último estudio, el Estado de derecho ha retrocedido un 57% en todo el mundo (WJP, 2024).

Asimismo, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), para el año 2023, sólo el 58.3% de la población que los jueces son algo efectivos o muy efectivos, y dicha cifra se desagrega en un 45.9% y 12.4 % respectivamente; por lo que el 41.7% percibe al sistema judicial como no efectivo.

A ello se le agrega la percepción del nivel de confianza de acuerdo a la misma encuesta, cuyos últimos datos consultables son del año 2019, en donde la confianza hacia los jueces alcanza el 46.7% y de ahí se divide el 14.8% como mucha confianza y el 31.9% como alguna confianza.

Finalmente, la percepción del instrumento en cita, de acuerdo a los datos de 2023 respecto a la percepción de corrupción del sistema judicial, arroja un 66%; cifra que resulta demasiado alta y debe valorarse conjuntamente con los datos mencionados con antelación. (INEGI, 2024.)

Los datos anteriormente referidos, ponen de manifiesto que es necesario empeñarse en mejorar todo el sistema judicial, no únicamente el concerniente a la materia laboral, debido a que el Estado debe aspirar una adecuada impartición de justicia para todos aquellos que lo requieran, como un elemento imprescindible para lograr tanto el desarrollo como la paz, los que igualmente tienen la naturaleza jurídica de derechos humanos.

El obtener justicia en la solución de un asunto en concreto puede ser ampliamente complejo debido a los factores particulares sobre los cuales debe tomarse la decisión, por lo que cobra relevancia la aplicación del principio de proporcionalidad en la sentencia, acerca de los derechos de los trabajadores, tomando en consideración lo dispuesto en los contratos colectivos y sus cambios que se suscitan en cada una de sus revisiones, y por otra parte el equilibrio que deben guardar los factores de la producción, sin olvidar que el derecho del trabajo y procesal del trabajo debe buscar la protección de las fuentes de empleo, sin las cuales el propio trabajo desde el punto de vista jurídico, sería inexistente.

### 3. La conciliación prejudicial

La conciliación es una de las formas autocompositivas de solución del litigio, pues son las partes quienes llegan a un acuerdo, sin que un tercero decida la controversia, pues de hacerlo se trataría de una forma heterocompositiva.

La citada forma busca evitar llegar a judicializar la solución de los conflictos de trabajo, con las consecuentes desventajas que ello puede representar para las partes, así como en beneficio de otros justiciables; del mismo modo, trata de respetar la esencia y finalidad del derecho procesal del trabajo, aunado a que normalmente esta manera de resolver las controversias, mostraba poca eficacia, por lo que habría que buscar alternativas que le dieran viabilidad.

Por razón del orden expositivo, es necesario mencionar una definición de la conciliación, para posteriormente dotar de sentido al nuevo sistema de justicia laboral, al respecto doctrina lo ha definido como sigue:

La palabra conciliación deriva etimológicamente del latín *conciliatio*, que proviene, a su vez, del verbo *conciliare* que significa concertar, componer o poner de acuerdo a dos o más partes que se debaten en una controversia de intereses. La conciliación, como mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador [...] (Martínez, 2021: 88)

En el sistema de justicia laboral anterior, igualmente ya existía la conciliación, pero muchos de los casos se ponía escaso interés en lograrla, ya que era parte de las labores que

cotidianamente realizaban las autoridades laborales, sobre todo en un afán de agotar la etapa respectiva para poder continuar con la secuela procesal.

Se debe destacar que el nuevo sistema de justicia laboral le ha apostado fuertemente a la conciliación prejudicial para despresurizar la actividad de los órganos jurisdiccionales, ya sea en el ámbito local o federal, debido a que el cumplimiento del principio de inmediatez, provoca que los asuntos avancen con menor celeridad que en el anterior modelo.

Esto ha podido representar diversas ventajas y desventajas en torno a la operatividad actual del sistema, porque la presencia del juzgador y el contacto directo puede hacer que el esclarecimiento de los hechos y de la verdad histórica tengan mayor certeza, sin embargo, las decisiones judiciales llegan a estar plagadas de gran subjetividad, porque finalmente se requiere de la interpretación de las personas que estén a cargo, con los subsecuentes límites que impongan los órganos jurisdiccionales de Amparo en el momento en que llegue dicha impugnación. Pero además con las severas limitantes que ahora impone el artículo décimo primero transitorio del *Decreto por el que se reforma, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reforma al Poder Judicial*, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en fecha 15 de septiembre del año 2024. (DOF, 2024b)

Por otro lado, con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como sus homólogos locales, se ha separado etapa conciliatoria para realizarse previamente a la interposición de una demanda ante los nuevos órganos jurisdiccionales, los cuales deben armonizar su actuación acorde al paradigma constitucional de los derechos humanos, a pesar de las propias restricciones que señala la ley de la materia.

Estas cuestiones ya venían gestándose desde hace más de una década:

Pero la importancia y trascendencia de la reforma constitucional de 2011 radica, para el tema que nos ocupa en este trabajo, en que existe hoy de manera sólida un amplio reconocimiento de los derechos humanos en México y que entre los variados derechos humanos de gran relevancia están algunos como el acceso a la justicia y el derecho a que toda persona tiene a que se le imparta una justicia pronta y expedita. Éstos derechos deben ser tomados en cuenta para construir e interpretar el Derecho del trabajo, de tal manera que todo el funcionamiento de las instituciones encargadas de impartir justicia, laboral en este caso, deben guiar y apoyar su actuación en estos preceptos. Visto de esta manera, la conciliación podría ser considerada como un mecanismo, administrativo judicial, según sea el caso, que permitiría concretar y hacer tangibles aquellos derechos humanos relacionados con el acceso y la impartición de justicia. (Reynoso, 2024: 86-87)

Es indudable que la conciliación también materializa la tutela de derechos humanos, aunque por otro lado resulta extraño que existen restricciones como las establecidas por el artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo, sobre todo porque debe considerarse que aún cuando se involucren los derechos humanos de los trabajadores, puede llevarse a cabo una adecuada conciliación sin que dichos derechos sean violados; aunque el problema es que

en los casos de excepción no puede llevarse a cabo por el organismo creado *ex profeso* para ello, sino que tendría que hacerse en sede jurisdiccional.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de acuerdo al artículo 6 de su ley orgánica, se rige por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. (Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral [LOFCRL], 2024.) Los cuales, desde un punto de vista teórico, en principio buscan que la función conciliatoria se lleve a cabo adecuadamente, y debe verse en conjunto con la preparación que requieren los conciliadores, no únicamente en cuanto a sus habilidades para lograr avenir a las partes, sino que también deberían ser conocedores del derecho, sobre todo porque hay que tomar en consideración los límites que alcanza dicha conciliación, y de este modo los acuerdos alcanzados no serán violatorios de derechos humanos.

En caso contrario, se hace nugatorio el derecho de acceso a la justicia, ya que se busca componer el litigio con beneficios para ambas partes, para evitar que el conflicto de trabajo sea resuelto ante los tribunales laborales, pues si bien a partir de la reforma trabajan con mayor celeridad, debe de considerarse el tiempo en el que son restituidos los derechos humanos violados desde el punto de vista material, por ende también deben comprenderse el o los juicios de Amparo hasta lograr plenamente su ejecución.

Adicionalmente a la formación de los conciliadores, para que el modelo de justicia laboral actual funcione, se requiere también la disposición de las partes, y esto incluye en el caso de los representantes legales el tener facultades para decidir ello, incluso la modificación de la normativa, ya que en el caso de los abogados institucionales, ésta se convierte en uno de los principales impedimentos para solucionar el conflicto en la etapa prejudicial, o incluso judicialmente; no obstante, la reforma laboral está diseñada para el apartado A, del artículo 123 constitucional, en donde las relaciones de trabajo que quedan comprendidas son las ordinarias, por oposición al derecho burocrático del trabajo.

Aparentemente la conciliación registra ciertos avances; de acuerdo a los datos institucionales que ha presentado el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL), pues tan solo al cuarto trimestre del año 2023, se tiene que la resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación tuvo una meta anual porcentual del 68.63%, y el mismo porcentaje respecto al mes de diciembre; habiéndose logrado al período el 74.40% que significó 129,466 asuntos, con lo que además en el año se superó la meta estimada, al obtenerse un 108.41% (CFCL, 2024).

Lo que no quiere decir que sea haya logrado una meta en realidad superior al 100%, sino que la estimación fue baja, y por ende se superó el objetivo trazado al inicio.

Ahora bien, conforme a los indicadores del presente año del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los asuntos resueltos en la primera audiencia de conciliación, al 2024 se esperaba un 81.24 % anual e igualmente al mes de marzo la meta

era de un 20.31 %; no obstante se obtuvo un cifra real del 16.97% lo que representó la cantidad de 31,540 asuntos y un cumplimiento del 83.55% respecto a la cifra contemplada inicialmente. (CFCRL, 2024)

De las expresadas cifras, se aprecia que el estimado para el año 2024 es superior al anterior, lo que pone de manifiesto el optimismo del organismo para lograr su cometido, e igualmente las cifras indican que la conciliación prejudicial ha sido un éxito para la solución de los conflictos de trabajo; sin embargo, sería necesario analizar hasta qué punto en realidad, esto ha beneficiado a la clase trabajadora, pues no debe perderse de vista que se trata de un grupo de atención prioritaria, y que muchas veces sus condiciones les impiden conocer adecuadamente sus derechos, por ende desconocen el alcance de lo que pueden llegar a convenir; por lo que ahí estriba la importancia del asesoramiento legal, pues en caso contrario, el derecho de acceso a la justicia simplemente no se materializa.

#### **4. El nuevo sistema de justicia laboral**

La reforma laboral del año 2019, ha transformado considerablemente la impartición de la justicia en esta rama del derecho, y pueden establecerse por lo menos tres aspectos relevantes:

- 1) Mayor oralidad en los procesos, así como la materialización del principio de inmediación ante los nuevos tribunales laborales;
- 2) La conciliación prejudicial, para lo cual se creó un organismo federal y los correspondientes locales;
- 3) El cambio con relación al derecho colectivo del trabajo para lograr una mayor democracia sindical.

Las etapas en las que entró en vigor se suscitaron de manera escalonada, en conformidad a los compromisos asumidos por parte de las entidades federativas y del gobierno federal, haciendo con ello diferenciaciones desde el ámbito territorial, que pueden resultar inaceptables desde el punto de vista del derecho humano al debido proceso.

Las referidas etapas fueron las siguientes:

- Primera, el 18 de noviembre de 2020 en los Estados de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo a nivel federal.
- Segunda el 3 de noviembre de 2021, en los Estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur (a nivel federal), Colima, Guanajuato, Guerrero a nivel federal, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz. Hidalgo a nivel local.
- Tercera el, 3 de octubre de 2022 en Ciudad de México, Jalisco, Nuevo León, Chihuahua, Coahuila, Michoacán, Nayarit, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, así

como Baja California Sur y Guerrero a nivel local. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2024)

Esto se expresa debido a que en las fechas mencionadas con antelación, se aplicaron los distintos sistemas de justicia laboral dependiendo del lugar en que geográficamente se ubicaron los justiciables, con lo cual puede argumentarse la violación al derecho humano al debido proceso, puesto que la existencia del pacto federal en el país, presupone del mismo modo la igualdad procesal a la que deben sujetarse las partes al dirimir sus conflictos, lo que a su vez implicaría la existencia de los mismos órganos jurisdiccionales para emitir una resolución.

El hecho de que así hubiera sucedido al cambiarse otros sistemas de justicia, tal como lo fue el acusatorio, no justifica dicha diferenciación, sino al contrario pone de manifiesto la arbitrariedad y la vulneración de los derechos que sufren los justiciables; quienes se vieron obligados en los momentos de transición a dirimir los conflictos de trabajo ante dos modelos completamente diferentes, pues en el nuevo modelo se destaca la mayor intervención directa del juzgador, así como el afán de reinterpretar las normas de trabajo constitucionales, legales y contractuales, lo que indudablemente produce una impartición de justicia diferenciada violatoria de los derechos humanos al debido proceso y desde luego el acceso a la justicia, aunado a la debida defensa; pues los actuales tribunales federales laborales de asuntos individuales han sido mucho más rígidos en la aplicación del derecho, tal como sucede por ejemplo con los hechos notorios, o con el valor que se le da a los convenios realizados previamente, por citar algunos casos.

En teoría con el nuevo modelo de justicia laboral, debería ser más accesible la justicia para los trabajadores, de acuerdo con la naturaleza social de esta rama del derecho; cuyo diseño normativo debe contemplar el igualar las condiciones desventajosas del grupo de atención prioritaria que son los trabajadores, ya que de lo contrario el derecho social pierde su esencia, y se orientaría más hacia el derecho privado.

El contexto por el que atraviesa el sistema de justicia ha sido cada vez más adverso, porque el acceso a la justicia se encuentra estrechamente vinculado con la posibilidad de que el justiciable pueda acudir a los órganos jurisdiccionales tanto en un sentido formal como material, por lo cual la labor de reorganización del sistema que está siendo sustituido hace nugatorios los derechos humanos al debido proceso y el acceso a la justicia, al complicar el traslado de los justiciables a los órganos jurisdiccionales (materialmente), y en el caso de los abogados encareciendo igualmente los costos para poder atender los juicios correspondientes.

Incluso la concesión del Amparo para efectos ha producido que las autoridades laborales anteriores continúen en su labor con sendas reposiciones procesales; a lo que se agrega la desaparición de algunas de las Juntas Especiales, lo que complica el acceso a la justicia, ya

que a partir de la reforma laboral se ha ido reduciendo el número de Juntas Especiales; a manera de ejemplo se cita que en fecha 17 de junio fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el *Acuerdo por el que se suprimen y determinan competencias territoriales y por materia de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y se comunica cambio de adscripción de una Oficina Auxiliar*.

En el citado acuerdo, en su punto primero se señala que:

PRIMERO. - Se suprimen las Juntas Especiales número 33 con residencia en Puebla, en el estado de Puebla; 39 con residencia en Tampico, en el estado de Tamaulipas y 42 con residencia en Torreón, en el Estado de Coahuila. (DOF, 2024a)

Los asuntos que eran substanciados ante la Junta Especial número 33 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia el Puebla, fueron transferidos a las Juntas Especiales 46 y 32 con residencia en Tlaxcala y Oaxaca, respectivamente, a la primera los que se encontraran en instrucción y a la segunda los que se encontraran en dictamen, laudo, ejecución y Amparo.

Por su parte los juicios sustanciados ante la extinta Junta Especial número 42 con residencia el Torreón, Coahuila, seguidos contra el Instituto Mexicano del Seguro Social, fueron transferidos equitativamente ante las Juntas Especiales número 19 y 20 con residencia en Guadalupe, Estado de Nuevo León. Los demás fueron transferidos a la Junta Especial número 25, con residencia en Saltillo, Coahuila.

Los asuntos que eran del conocimiento de la Junta Especial número 39, con residencia en Tampico, Tamaulipas, fueron enviados al número 37, con residencia en Ciudad Victoria, Tamaulipas.

Los juicios que se encontraban en trámite ante las Juntas Especiales número 17 y 18, con residencia en Guadalajara, Jalisco, en contra de la Comisión Federal de Electricidad y el Servicio Postal Mexicano, fueron transferidos hasta su total conclusión ante la Junta Especial número 61, con residencia en Tepic, Nayarit. (DOF, 2024a)

Asimismo, en conformidad a lo dispuesto por el transitorio primero del acuerdo en cita, la supresión de las autoridades correspondientes al sistema de justicia laboral anterior, entró en vigor al día siguiente de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, esto es en fecha 18 de junio del año 2024.

En lo que concierne al presente artículo puede señalarse que en el caso de la supresión de la Junta Especial número 33 de la Federal de Conciliación y Arbitraje que se encontraba en el Estado de Puebla, el envío de los asuntos tanto a Tlaxcala, como a Oaxaca, implicará un aumento en los gastos para darle seguimiento a dichos juicios, ya sea que se encuentren en instrucción, o en dictamen laudo, Amparo o ejecución; lo que viola el derecho humano de acceso a la justicia, al encarecerla, ya que esta distribución territorial va a causar complicaciones tanto a los justiciables como a sus abogados (al situarse en el segundo de los supuestos a 342 kilómetros por carretera) cuestión que muy difícilmente puede

percibirse si es que se trata de decisiones tomadas desde el escritorio y sin una clara visión geográfica del territorio del país, o de lo que implica un proceso.

Aunado a lo anterior, el juicio de Amparo debe ser un medio de impugnación extraordinario; sin embargo en la práctica llega a ser una instancia más que debe agotarse aun a sabiendas de que el asunto puede estar perdido desde el inicio para la parte demandada.

Pero lo anterior es sostenible al pensar en la última parte de una secuela procesal, pero visto desde el inicio es menester pensar sobre las razones por las cuales no se somete una violación de derechos a la conciliación o a la jurisdicción del Estado, lo que obedece a diversas causas, como puede ser el desconocimiento acerca de estos derechos; que llega a ser un factor decisivo para que pueda reclamarse, aunado a que los trabajadores debido a sus condiciones de vulnerabilidad, deben seguir laborando en alguna fuente de trabajo diversa, o bien de manera autónoma, por lo que la reclamación de los derechos que le hayan sido violados puede pasar a segundo plano. Es por ello que la construcción de un modelo de justicia en la materia debe estar al alcance sobre todo de la clase trabajadora, para superar esos obstáculos en la realidad llegan al imponerse y a dificultar que se tenga acceso a la misma.

El accionar los mecanismos para la solución de litigio, no significa necesariamente que con ello los trabajadores van a tener una resolución favorable, pues depende de que su reclamación se halle fundada en derecho y que éste le asista, así como el actuar adecuado de las autoridades administrativas o jurisdiccionales; pues desde la exposición de motivos en la que se sustentó la reforma laboral, se hizo alusión al alto nivel de corrupción que imperó en el sistema anterior, sin que hasta este momento pueda evaluarse si sucede algo similar, debido a lo relativamente reciente de la reforma; sin embargo puede en una primera aproximación señalarse que en el caso de los tribunales federales, el propio Poder Judicial de la Federación a través del Consejo de la Judicatura Federal que partir de la reciente reforma judicial del año 2024 será sustituido por el Tribunal de Disciplina Judicial, cuenta con su correspondiente órgano de vigilancia, el cual resultaría innecesario si dicho poder procediera de manera impoluta.

A partir de lo anterior, se formulan las siguientes propuestas para mejorar la impartición de la justicia laboral:

- Evitar la sobre tutela de los derechos humanos en las sentencias.
- Reformar las excepciones contempladas a la conciliación prejudicial por la ley de la materia.
- Que los órganos jurisdiccionales federales asuman adecuadamente la plenitud de jurisdicción en los casos necesarios.
- Evitar la concesión del Amparo para efectos.

- Tomar en cuenta las distancias y dificultades materiales en la reorganización administrativa de los modelos coexistentes de justicia laboral.

Tanto el sistema anterior, como el actual, deben tener especial cuidado en la imparcialidad con la que actúan, pues el desequilibrio en la balanza produce injusticias, las que sirvieron en buena medida como catalizador (por lo menos desde la exposición de motivos) de la reforma; del mismo modo que debe tenerse cautela en la proporcionalidad de las sentencias condenatorias.

### Conclusiones

1.- Los conflictos de trabajo han existido a través del tiempo y seguirán presentes, pues son consecuencia de las relaciones entre los factores de la producción, en donde cotidianamente se generan desequilibrios que se originan por la aplicación o desaplicación de las normas de trabajo, así como por circunstancias económicas.

2.- La construcción y/o consolidación del Estado de Derecho requiere del desempeño adecuado de los procesos y procedimientos que permitan dar la solución a cualquier litigio, aunque particularmente en el caso en análisis, a los conflictos de trabajo.

3.- Los medios alternativos de solución de controversias, constituyen igualmente una solución para los conflictos de trabajo, y de dichos medios depende en gran medida el éxito del nuevo modelo de justicia laboral, lo cual obedece a la aplicación del principio de intermediación en los tribunales laborales.

4.- La función jurisdiccional del Estado presupone el ejercicio del derecho humano de acceso a la justicia, pues éste permite que las autoridades administrativas o judiciales tengan conocimiento del conflicto que se les plantea, ello en aplicación del principio dispositivo que rige la materia laboral.

5.- El derecho humano de acceso a la justicia se encuentra indisolublemente ligado con el derecho humano al debido proceso, aunque el primero no culmina con la emisión de un acuerdo conciliatorio, laudo o sentencia, sino que requiere de su ejecución, la cual permite la materialización del derecho en análisis; lo cual puede llegar a ser complejo tanto el anterior sistema de justicia laboral como en el actual.

6.- El nuevo modelo de justicia laboral enfrenta como uno de sus grandes desafíos la materialización del derecho humano de acceso a la justicia; ya que se observa una tendencia en aumento hacia el trabajo por cuenta propia, el cual escapa a la regulación normativa vigente en la ley de la materia, por lo cual la justicia laboral sigue estando fuera del alcance de muchas personas; es por ello que el nuevo sistema debe superar las dificultades que se presentan en el contexto actual no sólo para incrementar la confianza que tiene en éste la sociedad, sino que debe buscarse el cumplimiento de los Objetivos Desarrollo Sostenible de

la Organización de las Naciones Unidas, acordes al fortalecimiento de la democracia y del Estado constitucional de Derecho.

## Fuentes de consulta

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (2023). Metas específicas al mes de diciembre de 2023. *Reporte del cuarto trimestre*. Recuperado de [https://centrolaboral.gob.mx/Indicadores\\_de\\_resultados/Reportes\\_MIR\\_CFCRL\\_4toT\\_2023.pdf](https://centrolaboral.gob.mx/Indicadores_de_resultados/Reportes_MIR_CFCRL_4toT_2023.pdf)

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (2024). Metas específicas al mes de marzo de 2024. *Reporte del primer trimestre*. Recuperado de [https://centrolaboral.gob.mx/Indicadores\\_de\\_resultados/Reportes\\_MIR\\_CFCRL\\_1erT-2024.pdf](https://centrolaboral.gob.mx/Indicadores_de_resultados/Reportes_MIR_CFCRL_1erT-2024.pdf).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Oficina para el Cono Sur de la Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f2da9fd1-409a-4c34-a98f-665daff81c8d/content>.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1978). Organización de los Estados Americanos. Recuperado de [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1997). *Caso Genie Lacayo Vs. Nicaragua*. Sentencia de 29 de enero de 1997. Fondo, Reparaciones y Costas. Recuperado de [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_30\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_30_esp.pdf)

Diario Oficial de la Federación. (2020). *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Secretaría de Gobernación. Recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5583502&fecha=06/01/2020#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583502&fecha=06/01/2020#gsc.tab=0)

Diario Oficial de la Federación. (2024a). *Acuerdo por el que se suprimen y determinan competencias territoriales y por materia de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y se comunica cambio de adscripción de una Oficina*

*Auxiliar.* Secretaría de Gobernación. Recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5730637&fecha=17/06/2024#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5730637&fecha=17/06/2024#gsc.tab=0)

Diario Oficial de la Federación. (2024b). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reforma del Poder Judicial.* Recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5738985&fecha=15/09/2024#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5738985&fecha=15/09/2024#gsc.tab=0)

Gobierno de México. (2024). *Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Justicia Laboral.* *Diario de los Debates*, 6 de octubre de 2016, Senado de la República, Núm. 12, Recuperado de [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231\\_DOF\\_24feb17.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOF_24feb17.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/envipe/2023/>

Martínez Martínez Verónica. (2020). La conciliación laboral en el ámbito prejudicial. *DIKE, Revista de Investigación en Derecho y Criminología*, Vol. 14, Núm. 1, Suplemento especial de invierno. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <http://dx.doi.org/10.32399/fder.rdk.2594-0708.2020.sup.2134>

Nava, W., y Breceda, J. (2017). Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos: Un Acceso a la Justicia Consagrado como Derecho Humano en la Constitución Mexicana, *Cuestiones constitucionales*, 37 (julio – diciembre). México, IJ – UNAM.

Nozick, R. (1988). *Anarquía. Estado y utopía*, México: FCE.

Reynoso, C. (2024) *La conciliación laboral*, México: Tirant lo Blanch.

Rodríguez, V. (2024). *El debido proceso legal en la Convención Americana sobre Derechos Humanos.* Recuperado de [www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf](http://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2024). Los 3 ejes de la reforma al sistema de justicia laboral y negociación colectiva. Recuperado de [https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes\\_reforma](https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes_reforma)

Tamayo, R. (2007). *Razomaniento y argumentación jurídica. El paradigma de la racionalidad y de la ciencia del derecho*, México: IIJ – UNAM.

World Justice Project. (2024). *México ocupa el puesto 118 de 142 en el Índice Global de Estado de Derecho del World Justice Project*. Recuperado de: [https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/Mexico\\_ES.pdf](https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/Mexico_ES.pdf)