

**LA INEFICACIA DEL SISTEMA JURÍDICO PARA LA CONCILIACIÓN EN  
MATERIA LABORAL QUE GENERA LA VULNERABILIDAD JURÍDICA PARA LOS  
TRABAJADORES**

**THE INEFFICIENCY OF THE LEGAL SYSTEM FOR LABOR CONCILIATION THAT  
GENERATES LEGAL VULNERABILITY FOR WORKERS**

**Resumen**

El presente artículo problematiza la ineficacia de la conciliación en materia laboral del sistema jurídico mexicano y como consecuencia la vulnerabilidad de los trabajadores en México; desde la teoría del riesgo a partir del estudio de dos factores que la mantienen y reproducen por la existencia de estos en México: el jurídico y el político.

**Palabras clave.**

Ineficacia del Sistema Jurídico/ Conciliación en materia Laboral/ Vulnerabilidad Jurídica/ Trabajadores/ México

**Summary**

This article problematizes the ineffectiveness of labor conciliation in the Mexican legal system and, therefore, the vulnerability of workers in Mexico; from the theory of risk from the study of two factors that maintain and reproduce it due to the existence of these in Mexico: the legal and the political.

**Keywords**

Inefficiency of the Legal System/ Labor Conciliation/ Legal Vulnerability/ Workers/ Mexico

## **LA CONCILIACION LABORAL EN MÉXICO**

Actualmente la conciliación laboral encuentra su fundamento en la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) (2017) del 24 de febrero de 2017; los compromisos internacionales que derivan del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en su anexo 23-A y los convenios el 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por México.

De forma general, estos documentos normativos tanto nacionales como internacionales han obligado en el ámbito jurídico a cambios en materia laboral en los siguientes puntos y que se sintetizan de la siguiente forma:

- Atender a las carencias y necesidades del sistema de impartición de justicia laboral antes de la reforma constitucional de 2017, a través de la conciliación prejudicial obligatoria como medio para la protección de los derechos humanos de los trabajadores.
- La transformación del régimen sindical sustentados en los derechos humanos de todo trabajador que se resumen de la siguiente manera el derecho a la libertad de asociación, la democracia sindical, la negociación colectiva, la transparencia, la rendición de cuentas, la inclusión y la equidad de género. (MCLMI, 2020, pág. 7)
- También implica pasar de una justicia laboral lenta y poco eficaz, hacia procedimientos ágiles que estarán a cargo de tribunales laborales adscritos al poder judicial, dotados de autonomía e independencia en sus decisiones (ENISJL, 2020, pág. 2)

La conciliación laboral se establece como una figura administrativa que repara y fortalece la impartición de la justicia laboral y obligatoria en todo el estado mexicano además se comporta como un mecanismo para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y el primer paso para la justicia laboral en México; además de mencionar

que también se establecieron los órganos del gobierno encargados de la conciliación laboral:

“Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación locales, que ahora tendrán a su cargo garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia mediante la conciliación prejudicial, es decir, el acceso a la justicia en sede administrativa y; la segunda, la que tendrá lugar ante los Tribunales Laborales especializados a cargo de los Poderes Judiciales federal y locales” (MCLMI, 2020, pág. 8)

De esta manera, la conciliación laboral además de ser la forma administrativa obligatoria que se debe cumplir antes de llegar a los tribunales jurisdiccionales laborales especializados, tiene como finalidad ser un medio de acceso a la justicia laboral propuesto para llevar a la solución del conflicto y antes de llegar a una instancia jurisdiccional.

Esto es, la inclusión de la conciliación laboral en el sistema normativo mexicano originada por los instrumentos internacionales en materia laboral y derechos humanos laborales que son obligatorios para México, por esto se analizan los documentos internacionales que la sustentan y en donde se regula la manera en que México en su normatividad laboral deberá de regularlo.

## **FACTORES DE RIESGO POLÍTICOS DE MÉXICO SOBRE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN LOS ÁMBITOS INTERNACIONAL Y NACIONAL**

### **Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)**

Este documento internacional tiene como objetivo reemplazar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) de 1994<sup>1</sup>, es un nuevo acuerdo internacional

---

<sup>1</sup> El TLCAN (1994) consistió en la creación de un mercado común compuesto por 400 millones de habitantes, y sede de un tercio de la producción mundial, aproximadamente 11 billones de dólares anuales; el Tratado establece las reglas comunes para la eliminación de barreras al comercio de bienes

de alto estándar del siglo XXI que direcciona el comercio, activa mercados libres-justos, y el crecimiento económico sólido de los países participantes.

Entre sus intereses de regulación principal este instrumento internacional en materia laboral menciona: “PROMOVER la protección y observancia de los derechos laborales, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el fortalecimiento de la cooperación y la capacidad de las Partes en los asuntos laborales” (T-MEC, 2020), establece el compromiso de la promoción de los derechos laborales y su observancia en todo el sistema normativo del gobierno mexicano.

La característica principal de este instrumento internacional T-MEC (2020) consiste en que se le exigió por primera vez a México a adoptar y generar medidas normativas en relación a los sindicatos, derechos y prestaciones laborales, asegurando que deberá de atender las obligaciones en materia laboral en concordancia con los convenios que derivan de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020) y el papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores para la protección de los derechos laborales. (T-MEC, 2020, Cap. 23)

Este tratado es la obligación en materia laboral para adecuar en México el sistema de justicia laboral y atendiendo en todo tiempo, también los convenios que ha firmado con la OIT (2020) en materia y derechos laborales, y aun tomando más fuerza de obligación dichos instrumentos de la que se atendía con anterioridad a este Tratado.

México mantiene obligación con diversos convenios internacionales de la OIT (2020) en materia y derechos laborales, sin embargo, los convenios principales que fundamentan el mecanismo de justicia laboral “conciliación laboral” y protección de los derechos de los trabajadores, son el convenio 87 y convenio 98 debido a que cada

---

y servicios, movilidad de los flujos de inversión y el respeto a la propiedad intelectual, así como los procedimientos comunes para la resolución de controversias (Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques, 2014: 5)

uno mantiene un enfoque de trascendencia en las materias referidas, por lo que se desarrollan de manera concreta:

### **Convenios 87 y 98 de la OIT**

El primer convenio denominado C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (en adelante Convenio 87) (1948) es un instrumento internacional que prevé la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación además instituir en el mismo, la obligación normativa para que las disposiciones del convenio se positivicen en el derecho interno del estado obligado (OIT, 1948), siendo el caso de México.

El segundo convenio también llamado C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (en adelante Convenio 98) (1949) es el instrumento internacional fundamental de los derechos básicos laborales de los trabajadores, el proceso de democratización de la vida sindical en el área laboral, y la adopción de medidas para que los empleadores y las organizaciones de empleadores, por un lado y las organizaciones de trabajadores, por el otro, desarrollen y usen bajo sus jurisdicciones los procedimientos de negociación alternativa (OIT, 1949), entre los que se encuentra la conciliación laboral. Como se puede constatar, este convenio conlleva la obligación estratégica de la conciliación laboral en el sistema normativo interno mexicano en materia laboral.

Ambos instrumentos tienen como características cruciales que obligan a la conciliación laboral como un mecanismo de negociación para hacer efectivos los derechos de los trabajadores, y la adopción de medidas para hacerla eficiente en materia laboral, y que de acuerdo con estos dos convenios internacionales de la OIT (2020), se deberá atender en el sistema de justicia laboral mexicano.

Ahora bien, estos convenios de carácter internacional son obligatorios para el país y como se muestran estratégicos en el factor político internacional derivado de la OIT

(2020) pero ahora se analizará cómo se encuentra la conciliación laboral en la planeación mexicana nacional.

Además de la existencia de esos instrumentos trascendentales en materia de conciliación laboral, también existen otros en materia de los derechos humanos básicos con reconocimiento internacional, que son: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); (OIT, 1930, 1951, 1957, 1958, 1973, 1999). Mismos que atienden esos derechos fundamentales para todo trabajador y que son respecto de la prohibición y abolición del trabajo forzado, la prohibición del trabajo infantil en sus diferentes formas que atenten contra los derechos de la infancia, la igualdad de sexos en cuanto a su remuneración por trabajo específico y la prohibición de la esclavitud; no sin mencionar que existen otros, pero de relevancia más específica.

### **Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024**

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) de la administración 2019-2024 es el documento que establece y orienta el trabajo de la función pública (órganos del gobierno y servidores públicos) mediante los objetivos y estrategias que se establecieron en el mismo y deberá atenderse en la vida pública durante el sexenio.

Con relación a la conciliación laboral, el PND (2019-2024) establece el Eje general 1. Justicia y Estado de derecho que promueve la construcción de paz, el acercamiento del gobierno a la gente y el fortalecimiento de las instituciones del Estado mexicano, y en sus dos estrategias: recuperar el estado de derecho y hacia una democracia participativa, encontramos la fundamentación de la planeación nacional para crear mecanismos efectivos que cumplan con los instrumentos internacionales para el respeto de los derechos de las personas y la intervención de la ciudadanía en la actuación pública, como se menciona:

Recuperar el estado de derecho

...Asimismo, el gobierno federal reconocerá y respetará los derechos y se someterá a los fallos de los organismos e instrumentos internacionales de los que México es miembro y signatario, como la Organización de las Naciones Unidas, la Corte Penal Internacional y la Organización Mundial de Comercio. (PND, 2019-2024, pág. 16)

...

Hacia una democracia participativa

Hoy, la sociedad mexicana está consciente de las realidades políticas y mantiene una constante vigilancia sobre el quehacer gubernamental e institucional. Este cambio trascendente debe ser conducido a una forma superior de ejercicio del poder: la democracia participativa. No es suficiente con que la sociedad esté informada y atenta; debe, además, participar e involucrarse en las decisiones relevantes de quienes la representan en la función pública; debe borrarse para siempre la separación entre el pueblo y el gobierno (PND, 2019-2024, pág. 27)

La estrategia y ambos ejes demuestran el compromiso de la planeación nacional para llevar a cabo la conciliación laboral como instrumento efectivo y activo para el respeto de los derechos laborales de los trabajadores; además de mencionar que políticamente se regula y se permite su existencia en el sistema de justicia laboral, sin embargo, procede su positivización en la normativa para hacerlo efectivo.

Por otra parte, como fundamento secundario y en la dirección del PND (2019-2024) encontramos una política nacional especializada en materia laboral que busca atender “la conciliación en la materia” de acuerdo con parámetros y exigencias adicionados por dicha política especializada, independientemente a los redactados hasta este punto, y que son:

## **Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral**

Estrategia de política y guía para que las instituciones y los operadores públicos de los órganos de conciliación y justicia laboral, se involucren hacia la construcción de un nuevo modelo laboral que será en beneficio todos y para el respeto de los derechos de los trabajadores (ENISJL, 2020, pág. 2) lo que además, fortalece la planeación nacional al existir otra política específica que busca transformar al país en materia laboral, y entre sus lineamientos, involucra la conciliación en materia laboral como un medio para el respeto de los derechos.

Esta estrategia tiene como objetivo general Instrumentar la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, en el orden federal y local en forma eficaz y oportuna, y que se llevara a cabo por el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

- Establecer la conciliación prejudicial como principal mecanismo para la conclusión de los conflictos laborales.
- Instrumentar un sistema de impartición de justicia laboral pronta y expedita en concordancia con los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.
- Garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva auténtica y el principio de representatividad en los sindicatos, a través del voto personal, libre, secreto, y directo de los trabajadores.
- Asegurar que el registro de los contratos colectivos de trabajo, así como de las organizaciones sindicales se rijan por los principios de certeza, transparencia, democracia y libertad.

Esta planeación específica en el área laboral está en concordancia con la planeación general nacional y se concretiza de forma sustancial y directa con los objetivos específicos para transformar la justicia laboral a nivel nacional, y colocando a la conciliación laboral como medio efectivo y directo que permitirá llevar a cabo dicha transformación.

Esta planeación incluye 9 áreas de acción para alcanzar los grandes temas a desarrollar para el inicio del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México y como medios directos para llevar la transformación de la justicia en dicha materia en todos los sectores de la población tanto de la sociedad en general como en la vida pública del país:

- 1) Normatividad y armonización legislativa. En este punto, las autoridades legislativas y ejecutivas locales revisarán la legislación de cada una de las entidades federativas para modificar la norma y asegurarse que éstas estén armonizadas con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los compromisos internacionales.
- 2) Creación e Instalación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Fungiendo este organismo público descentralizado, quien otorgará y promoverá la conciliación para la solución de controversias que se originen entre trabajadores y patrones, entre trabajadores y sindicatos, o bien entre sindicatos.
- 3) Instrumentación de Organismos Públicos Descentralizados en las entidades federativas. En este punto se define a la conciliación laboral como el medio administrativo obligatorio antes de acudir a los tribunales laborales, en donde los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente y de forma obligatoria. Además, refiere a los organismos que estarán a cargo de la conciliación laboral en los ámbitos respectivos, 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, su integración y funcionamiento se determinarán en las leyes locales. Puntualiza que la coordinación interinstitucional será necesaria para instrumentar exitosamente la conciliación en cada entidad federativa.
- 4) Transferencia y digitalización de expedientes. Este señalamiento como determinante para la transferencia de los expedientes y documentación, que

tengan bajo su atención o resguardo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

- 5) Creación y entrada en funciones de los tribunales laborales. La creación de Tribunales Laborales en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para transitar a una nueva autoridad responsable de los conflictos laborales, con lo que se hace efectiva la independencia del Sistema de Justicia Laboral respecto del Poder Ejecutivo, transfiriéndose así la impartición de justicia en la materia al Poder Judicial.
- 6) Conclusión de los asuntos en trámite pendientes de resolución. Implica la extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para lo cual es necesario concluir en un tiempo razonable los asuntos que se encuentran actualmente en las Juntas, así como los que se sigan acumulando hasta en tanto entren en operación los Centros de Conciliación y los Tribunales Laborales.
- 7) Profesionalización en materia de justicia laboral. Las exigencias nacionales e internacionales en materia laboral para el respeto de los derechos y una justicia laboral equitativa y efectiva recaen en la necesidad de capacitar y profesionalizar la vida pública con dichos estándares.
- 8) Procedimientos para garantizar la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica. Para la salvaguarda de los derechos. Compuesto por la intensión directa de generar procedimientos en la índole laboral para garantizar la participación democrática de los trabajadores en el sindicato así como las negociaciones que de esta relación derivan.
- 9) Perspectiva de Género. Estos tres últimos puntos para fortalecer el ejercicio del interviniente en las controversias laborales y la garantía de los derechos en la conciliación y tribunales (ENISJL, 2020, págs. 7-10)

Esta estrategia de política federal en materia laboral por medio de sus área de acción lleva a cabo los requerimientos solicitados a México por los instrumentos internacionales como la OIT, al mencionar varias áreas estratégicas elementales que indican los lineamientos para llevar a cabo la conciliación laboral en la vida pública y por ende, en la normatividad en la materia laboral como paso siguiente para cumplir su efectividad y eficacia en México.

Además, la dirección política del país se ocupó de proporcionar otro instrumento para que los órganos de gobierno y funcionarios públicos tuvieran los elementos para llevar a cabo la implementación de la conciliación laboral a nivel nacional, como un punto de transformación de la justicia laboral en el país, con el:

### **Manual de conciliación laboral de manera individual a nivel federal**

Este es un instrumento de guía para la actuación del funcionario público o persona conciliadora creado para adquirir conocimiento con la finalidad de articular activamente los elementos, las técnicas y los procesos que conforman la conciliación laboral en general, y de esta manera, la aplicación eficaz de los medios alternativos de solución de controversias en materia laboral, que buscan enfrentar, de manera ágil y moderna, los retos que aborda el Sistema de Justicia Laboral. (MCLMI, 2020, págs. 8-9)

Con este último elemento de política nacional se demuestran como los factores de riesgo políticos existentes en la planeación nacional mantienen una relación proactiva y comunicativa respecto de los factores políticos internacionales para México que provienen de la OIT (2020) sin embargo, las planeaciones nacionales e internacionales que anteceden marcaron el compromiso de adecuar los elementos normativos en la materia y su posibilidad de creación, adecuación y establecimiento de normas que cumplan con la efectividad de la conciliación laboral para la transformación de la justicia laboral en México bajo el principio elemental de los derechos de los trabajadores, por esta circunstancia de comunicación de los factores políticos exige la posibilidad de analizar los factores normativos laborales presentes en México y verificar su comunicación.

## **FACTORES DE RIESGO EN EL SISTEMA NORMATIVO Y DE ÓRGANOS PÚBLICOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL EN MÉXICO**

Los factores normativos en materia laboral que regulan la conciliación inician con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) (2020), la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (LOCFCRL) (2020) y la Ley Federal del Trabajo (LFT) (2021) como normatividades específicas de análisis directos e inmediatos respecto de conciliación laboral.

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Los cambios trascendentales se derivan de la reforma a la CPEUM (2021) en el artículo 123, apartado A) y de forma concreta, fracción XX párrafos segundo, tercero y cuarto, que en la expresión enuncia de forma concreta y radical hacia el cambio y la transformación de la justicia laboral en México referente a la conciliación laboral, como sigue:

XX

...

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.

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.

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.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, objetividad, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia. (CPEUM, 2021)

En estos términos expresa la conciliación laboral como un mecanismo de carácter administrativo antecediendo a la instancia jurisdiccional de los conflictos laborales y el señalamiento directo de los órganos encargados de llevar a cabo la conciliación de manera generalizada por instancias federales y locales, además de establecer la positivización de las leyes reglamentarias o generales en todos los ámbitos; sin embargo, se cuestiona los casos en donde la salvaguarda de los derechos de los trabajadores no se expresa en el texto constitucional y se encuentra supeditada al arbitrio del organismo público encargado de efectuar esta conciliación; por tanto, ante este factor normativo se demuestra un riesgo constituido por la falta de regulación ante lo que se estableció en el factor político nacional e internacional pero que no se regula en el texto constitucional referido.

## **Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**

La LOFCRL (2020) es la ley de observancia a nivel nacional que atiende la regulación de los órganos públicos encargados de atender la conciliación laboral (entre otras de sus múltiples funciones), el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (y las delegaciones que tendrá en las entidades federativas), en este factor normativo en materia de conciliación laboral, su fundamento legal, los principios y funciones refiere:

Artículo 5. El Centro tiene por objeto sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, en asuntos individuales y colectivos del orden federal, conforme lo establecido por los párrafos segundo y tercero de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución y artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 6. El Centro se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad

Artículo 9. Corresponden al Centro las siguientes atribuciones: I. Realizar en el ámbito federal la función conciliatoria individual prevista en el párrafo cuarto de la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional; II. Realizar en el ámbito federal la función conciliatoria colectiva, misma que se brindará a petición de las partes o de la autoridad judicial. XV. Establecer un modelo de gestión conciliatoria y administrativa para su adecuado funcionamiento...

El elemento crucial en este factor normativo es que refiere la obligación de agotar la instancia de conciliación laboral antes de instruirse a los tribunales en la materia; encuentra una obligación referida general y no específica o descriptiva para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores que sean o no materia de conciliación o la especificación de las atribuciones que tendrá este organismo en atención a los factores de política constituida generalmente por la OIT o los documentos de protección a derechos humanos de los trabajadores además de referir que se

adecuara por el funcionamiento que se exija pero de carácter administrativo, dejando de lado la concordancia de las obligaciones que se han referido en los factores políticos, generando otro factor de riesgo normativo constituido por esta ausencia de regulación.

### **Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo (LFT) (2020) es la normatividad de aplicación nacional hacia la materia laboral para la atención de los conflictos jurídicos que de sus relaciones deriven entre patrón y trabajador, en relación a la conciliación laboral refiere:

El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes. (LFT, Artículo 684-E., 2020)

Menciona la importancia y obligación que deberá de acontecer para el trabajador el ejercicio de la conciliación laboral antes de llegar a los tribunales en materia y señalando expresamente que deberá atender la normatividad referida para su atención.

Además de prever el establecimiento del procedimiento de solicitud y ejecución activa de la conciliación laboral con reglas administrativas generales en donde enfatiza la solicitud por petición del trabajador, el apoyo del Centro de conciliación federal o estatal para la asesoría jurídica del trabajador; el posible acompañamiento del trabajador por parte de un profesional especializado en la materia; y señalando activamente las medidas conducentes de la autoridad conciliadora para casos específicos que no se mencionan en la ley y su adecuación de actuación en ese sentido. (Artículo 684-D y 684-E, LFT, 2020)

La LFT (2021) como factor normativo de estudio para la conciliación laboral muestra su atención de regular su operación administrativa y normativa pero no estipula los elementos de factor político a los que se está obligando el elemento normativo, por tanto, se configura como un factor de riesgo de carácter normativo presente en la normatividad laboral.

Como se ha constatado los factores normativos analizados que se configuran elementales para la regulación de conciliación laboral en México, demuestran la ausencia de atención de lo configurado en los factores políticos que derivan de la OIT hasta la planeación nacional de la administración 2019-2024 por tanto, se presenta la constitución del riesgo<sup>2</sup> normativo presente ante la existencia de la conciliación laboral sin la concordancia de lo normativo con lo político, en consecuencia, la ineficacia del sistema jurídico en materia de conciliación laboral.

Ahora bien, en cuanto a los órganos públicos encargados de atender y ejecutar la conciliación laboral se procede al análisis de los Centros federales y estatales que tienen acción en la conciliación laboral:

### **Órganos en materia de conciliación laboral en México**

Teniendo en cuenta la presencia de los riesgos normativos en materia laboral con relación a la conciliación laboral, se analizan de forma concreta los siguientes organismos con la finalidad de identificar si dentro de sus atribuciones regulan la conciliación laboral de acuerdo con los factores de planeación nacional e internacional que son aplicables para el país.

---

<sup>2</sup>Para Luhmann (1996), el concepto de riesgo se refiere a la posibilidad de daños futuros debido a decisiones particulares. Las decisiones que se toman en el presente condicionan lo que acontecerá en el futuro, aunque no se sabe de que modo. El riesgo está caracterizado por el hecho de que, no obstante la posibilidad de consecuencias negativas, conviene, de cualquier modo, decidir mejor de una manera que de otra.

Por lo tanto indica Luhmann (1996), el riesgo depende de la atribución de los daños (posibles o efectivamente decididos) debido a una resolución que se toma en el sistema, mientras que peligro se entiende como una posibilidad de daño digna de atención, se habla de riesgo solo en el caso en que el daño se hace posible como consecuencia de una decisión tomada en el sistema y que no puede acontecer sin que hubiera mediado tal decisión. Citado por (Albarracín, 2002).

## **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) (2020) es un organismo público descentralizado con autonomía propia que tiene como objetivo atender lo previsto por la ley en materia laboral y de conciliación, como se prevé:

Artículo 1. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. La autonomía presupuestaria a la que se refiere el párrafo anterior se sujetará a lo establecido en los artículos 5, fracción II y 29 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Al Centro le será aplicable la Ley Federal de las Entidades Paraestatales en lo no previsto en la presente Ley.

Artículo 2. Las disposiciones contenidas en la presente Ley son de orden público, interés general y observancia obligatoria en toda la República Mexicana, y tienen como objeto establecer la organización y funcionamiento del organismo descentralizado federal a que se refiere el artículo 123, Apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás disposiciones legales aplicables. (LODFDRL, 2020)

Este organismo público tiene como atribuciones las referidas en la normatividad laboral específica y con ello se presenta la ausencia de regulación descriptiva para enunciar lo que debe atender dentro de sus acciones en cuanto a la conciliación laboral y al mencionarlo tan general, el factor normativo del órgano público muestra la ineficacia de la regulación normativa, por tanto, otro factor de riesgo presente en el órgano público que atiende la conciliación laboral.

### **Centros de Conciliación de las entidades federativas.**

Posteriormente los Centros de Conciliación locales en materia de conciliación laboral prevén de la siguiente manera sus actuaciones o atribuciones:

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.

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. (CPEUM, 2021, Artículo 123, apartado A)

Nuevamente se muestra de forma general las atribuciones del órgano estatal coincidiendo con el federal para la atención de la conciliación laboral, y generando la dificultad de salvaguarda de los derechos de los trabajadores ante este mecanismo que fundamenta su existencia para la protección de los derechos de los trabajadores, pero que en los riesgos presentes en la norma jurídica y los órganos públicos encargadas de ejecutarla, no se regula y por tanto la insuficiencia del sistema jurídico en materia de conciliación laboral.

Actualmente se demuestra la ausencia de la regulación jurídica de las atribuciones de los órganos y dentro del procedimiento conciliación laboral, por lo que se confirma como los factores políticos internacional y nacional mantenían una relación intrínseca en la forma de atender la conciliación laboral y los derechos de los trabajadores sin embargo en los factores normativos mexicanos y de los órganos encargados de su atención se cuestiona porque hay una ausencia de regulación jurídica para atender esos lineamientos previos en políticas para la conciliación laboral en el país.

## **LA VULNERABILIDAD JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES, EN LA CONCILIACIÓN LABORAL**

La vulnerabilidad en un aspecto general determina un riesgo para las personas, que puede analizarse desde diferentes puntos de vista, en relación con un concepto adecuado para el desarrollo del tema en comento deberá realizarse un estudio basado en los tipos de vulnerabilidad centrándonos en aquella que se establece para aquellos que viven de su trabajo, es decir, de los trabajadores, para después abordar la vulnerabilidad jurídica y su relación en la conciliación laboral.

Para ello se hará un análisis conceptual partiendo de un estudio doctrinal que llevó a cabo de 1990 a 2005 en la bibliografía latinoamericana del término vulnerabilidad, en este caso asociado a las personas que tienen la condición de trabajadores, iniciamos este estudio por aspecto económico uno de los más recurrentes y que mayor arraigo tienen en las sociedades contemporáneas siendo el caso de México, bajo esta premisa hay autores que resaltan que:

... se marcan tres escenarios de interacción en la sociedad actual. De un lado, quienes logran, por ciertas condiciones, hacer parte de procesos productivos en diferentes campos y escalas. Los que podríamos llamar "*los incluidos*". De otra parte, están quienes, por diferentes razones, no pueden participar de esos mismos procesos, reconocidos como "*los excluidos*". Y en medio de estas dos realidades, gravita un tercer caso, aquellos que tienen un pie de cada lado, los denominamos "*los vulnerables*", (Álvarez, 2010)

En relación con lo anterior es de resaltar que los trabajadores pueden considerarse como vulnerables dentro de aquellos que encuentran en la sociedad un factor de riesgo por su condición de no estar dentro de los incluidos, reconociéndose como “nuevos excluidos, y sobre todo, vulnerables, tanto en las relaciones personales como en el sistema laboral” (Álvarez, 2010); Castel (2010) citado por Álvarez (2010, p. 145) analiza que “la zona de vulnerabilidad social oscilante entre la integración y la de exclusión... se encontrarían tres franjas dentro de la sociedad: la de integración (caracterizada por un trabajo estable y una inscripción relacional sólida, tanto familiar como vecinal), la vulnerabilidad (zona inestable, caracterizada por un trabajo precario, pero intermitente y con frecuencia fragilidad de soporte familiar y social), por último la zona de marginalidad o exclusión (caracterizada por la carencia de trabajo y el aislamiento social)”, lo anterior deja de manifiesto la vulnerabilidad social que implican los roles establecidos por aquellas personas que se encuentran en ese contexto de la sociedad actual, los trabajadores.

En este mismo sentido, deduce Kaztman (2010) citado por Álvarez (2010 p.147) en razón del concepto de vulnerabilidad que “dicho concepto se centra en dos fenómenos como la precariedad e inestabilidad laboral vinculados al funcionamiento del mercado y con la desprotección e inseguridad ligadas al repliegue del Estado y el debilitamiento de las instituciones de base: familia y comunidad”, factor determinante en la vulnerabilidad de los trabajadores, sigue diciendo Kaztman, ...la vulnerabilidad... como incapacidad de una persona o de un hogar para aprovechar las oportunidades disponibles en distintos ámbitos socioeconómicos, con el fin de mejorar su situación de bienestar o impedir su deterioro...esto implica un debilitamiento del proceso de acumulación de activos, las situaciones de vulnerabilidad suelen desencadenar sinergias negativas tendientes a un agravamiento progresivo.

En relación con lo anterior el sector trabajador, que se desenvuelve en un medio donde el trabajo estable se convierte su mayor anhelo, cuando surge la inestabilidad y el debilitamiento de esos activos, abona a la vulnerabilidad socioeconómica y social y su

agravamiento puede ser progresivo hasta hacerlo caer en la precariedad y ubicarlo en el sector de los excluidos, en este sentido hay autores que opinan que:

Al profundizar en su enfoque de vulnerabilidad desde el mercado de trabajo, establece la existencia de factores objetivos y otros de carácter subjetivo que otorgan a la vulnerabilidad un rol explicativo fundamental. En primer lugar, la acentuación de la heterogeneidad productiva, con efectos en la ocupación, la segmentación del trabajo y mayor precariedad de éste. Se agrega a ello la desregulación laboral (o flexibilización), sin seguros de desempleo, con impacto en la protección de los asalariados. En segundo lugar... En tercer lugar, la disminución del peso cuantitativo de las organizaciones sindicales y su menor significación cualitativa como instrumentos de compensación de poder frente a los gremios empresariales. Finalmente, el notable crecimiento del sector informal de la economía, con alto peso en el empleo..., alude Pizarro (2010) citado por Álvarez (2010 pp.150-151).

En enfoque de la sociedad actual, lleva consigo un factor de riesgo y vulnerabilidad a los trabajadores, que de forma preocupante va debilitando su rol en la sociedad, que en ese contexto Pizarro resalta que la vulnerabilidad, toma distintas dimensiones de la vida social: en el trabajo, en el capital humano, en el capital físico y del sector informal y en las relaciones sociales, estratos donde el trabajador desarrolla con más énfasis su rol en la sociedad, y lo deja en un estado de indefensión económica y social.

A este respecto dicho autor señala que:

La vulnerabilidad social es el resultado de los impactos provocados por el patrón de desarrollo vigente pero también expresa la incapacidad de los grupos más débiles de la sociedad para enfrentarlos, neutralizarlos u obtener beneficios de ellos. Frecuentemente se identifica la condición de pobreza de la gente con vulnerabilidad. Sin embargo, la inseguridad e indefensión que caracterizan a ésta no son necesariamente atribuibles a la insuficiencia de ingresos, propia a la pobreza. En efecto, si se comparan las condiciones de vida de los trabajadores urbanos con la de

los campesinos de áreas remotas es probable que éstos, al basar su vida en la agricultura de subsistencia, se hayan visto menos afectados frente a los programas de ajuste estructural y a los golpes de naturaleza macroeconómica.

Por tanto, aunque vivan con ingresos bajo la línea de pobreza no los califica necesariamente como vulnerables. En cambio, los trabajadores urbanos, al depender predominantemente de los ingresos provenientes del empleo y verse enfrentados a los desafíos de las nuevas instituciones y reglas del juego del patrón de desarrollo vigente, se encuentran más expuestos a la vulnerabilidad social aun cuando no siempre estén bajo la línea de pobreza. (Pizarro, 2001)

Merece la pena subrayar que en opinión de Pizarro, la pobreza no puede en todos los casos determinar vulnerabilidad, pero en razón de lo que se analiza, los trabajadores urbanos que dependen fundamentalmente de los ingresos de las actividades materiales o intelectuales que desarrollan en una sociedad tan convulsionada, los lleva a esa línea delgada de la vulnerabilidad social y económica, a pesar de no encontrarse en esa otra línea delgada que lleva a precariedad o como lo hemos analizado a los excluidos, sino en ese punto medio entre uno y otro que acentúa a aún más esta condición.

De la igual forma, la apertura al mercado internacional hizo perder vigor al sector industrial, que marco su demanda en la mano de obra interna, lo que dio como consecuencia que un porcentaje alto de la economía y el dinamismo de la producción se centrará en el sector primario exportador de los países del cono sur y que consolidará la maquila en México y Centroamérica, destaca Katz (2010) citado por Álvarez (2010 p. 17), que en esta misma tesis se dio pie a la competencia comercial internacional, tal como lo resalta la organización Internacional el Trabajo en el siguiente sentido:

Acrescentada la competencia internacional, por la disminución de los aranceles y la eliminación de las disposiciones de protección a la industria interna, el sector de bienes

transables se vio obligado a mejoras tecnológicas y de productividad. Se acentuó así la heterogeneidad estructural, con un sector moderno, de avanzada tecnológica y alta productividad, volcado al mercado internacional mientras que se amplió el sector atrasado de la economía, vinculado al mercado interno (CEPAL, 1997; OIT 1999; ILPES, 1998).

Con más motivo, es de resaltar lo que enfatiza CEPAL (1997) citado por Álvarez cuando menciona (2010, p. 18) “que de 1990 a 1995 varios países latinoamericanos han reformado sus legislaciones laborales, en especial los artículos relativos a contratos de trabajo, despidos y negociación colectiva. Los objetivos buscados con estas reformas son estimular la contratación con regulaciones que faciliten el despido y el contrato temporal, y normen la negociación colectiva”, lo que ahora con la reforma laboral al artículo 123 apartado A del 24 de febrero de 2017 y de la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 2019, sucede en México.

Por consiguiente, en la opinión de “Weller (2012) plantea que:

las posibles vulnerabilidades laborales emergen de cuatro formas de exclusión laboral: *a) la inactividad económica involuntaria*: personas que quisieran trabajar remuneradamente pero que por motivos ajenos a su voluntad no pueden incorporarse a la población económicamente activa; *b) el desempleo abierto*: personas que buscan trabajo remunerado pero no lo consiguen; *c) el empleo en actividades de baja productividad*: en la medida en la cual las personas no pueden obtener un empleo de calidad pero que por necesidades de subsistencia deben desempeñarse en actividades con malas condiciones laborales; y *d) los empleos sin acceso a beneficios laborales*, que también pueden estar insertos en circuitos productivos de mediana y alta productividad. (Mascheroni & Riella, 2016)

En síntesis la vulnerabilidad se enfoca de con diferentes matices para poder interpretarse, sin embargo los enfoques que más se han considerado en su análisis

son el económico, ambiental, desastres naturales y con la salud física y mental de las personas, dicho con palabras de Busso (2001) “En los últimos años se han encontrado, aunque con distintos grados de sistematización teórica, trabajos sobre vulnerabilidad social, psicosocial, jurídica, política, cultural, demográfica, entre otros, Busso observa en la vulnerabilidad una noción multidimensional en la medida en la que afecta tanto a individuos, grupos y comunidades en varios aspectos de su bienestar, de diversas formas e intensidades.”

De lo anterior es necesario incidir en la vulnerabilidad jurídica destacando dentro del conocimiento que pueda tener el trabajador respecto de los derechos que le pueden corresponder, desde su condición de vulnerable y que las normas en mayor o menor medida deben considerar en su protección más amplia, en este sentido como lo hemos dejado de manifiesto el riesgo de las políticas y normas encaminadas a la conciliación laboral, pero además aquellas que se aplican para reconocer los derechos humanos laborales de quienes viven de su trabajo, refleja precisamente esa vulnerabilidad de tipo jurídico, no considerando el catálogo de derechos que le corresponden al trabajador conciliar y no conciliar y su conocimiento sobre los mismos, lejano aun de la realidad imperante en la vida del trabajador y su creciente vulnerabilidad social y económica aunada a la jurídica y que en este sentido lo debemos entender como una condición de indefensión en la que se encuentra una persona a partir de los marco jurídico al que se encuentra supeditado.

Aunado a lo anterior, podemos mencionar que la “vulnerabilidad jurídica”, teniendo en cuenta a “Lorenzetti, (2003), Arévalo (2015) y Katzman (1999) citados por (Arrieta, Marún, & Contreras (2018 p. 83), se configura cuando existe “una falta de conocimiento jurídico específico o existe una falta de experiencia en la contratación”, por ello, es posible “considerar a la ignorancia como una usina generadora de vulnerabilidad, fundamentalmente porque impide a cada ser humano adquirir plena consciencia de sus propias limitaciones. Esa desventaja (falta de conocimientos) induce a los sujetos a la toma de decisiones perjudiciales para ellos y su entorno social”. Así, desde este enfoque, el concepto de vulnerabilidad se encuentra estrechamente relacionado con

“la posesión o control de activos, esto es, de los recursos requeridos para el aprovechamiento de las oportunidades que brinda el medio en que se desenvuelve”. Resulta útil, además, para comprender cómo el desconocimiento de los derechos puede generar impactos negativos en el nivel de protección de los trabajadores.

Entonces la vulnerabilidad jurídica del trabajador desde la regulación de la conciliación laboral, en el marco constitucional, leyes ordinarias y reglamentaria, deben ser revisadas y adecuadas a la realidad social y económica en México, con el propósito de buscar los elementos que permitan proteger, tutelar y reivindicar sus derechos humanos laborales cuando se encuentre ante un conflicto laboral, la norma deberá apegarse a esa realidad imperante en el mundo del trabajo contemporáneo y buscar lo que tanto anhela la justicia laboral equilibrar los factores de la producción capital y trabajo, con un conocimiento pleno de los derechos que le son aplicables.

## **ASPECTOS NORMATIVOS QUE GENERAN VULNERABILIDAD JURÍDICA EN LA CONCILIACIÓN LABORAL**

La iniciativa de reforma que se planteó y que ahora es una realidad en el estado mexicano, que en entro en vigencia en su primera fase de su implementación en nuestro país el pasado 17 de noviembre de 2020 en siete entidades federativas: Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas, y que en su segunda etapa se implementará en otros trece Estados en 2021 (Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Quintana Roo, Tlaxcala, Veracruz de Ignacio de la Llave, y para 2022 la totalidad de la implementación de la nueva justicia laboral en México, además de los tribunales laborales, en esta nueva etapa, se apuesta por la conciliación, en un período de 45, como afirma (Sánchez, 2020) “la interrupción de la prescripción para lograr un acuerdo conciliatorio puede ser parte de las estrategias legales de los trabajadores o de los empleadores para evitar que siga corriendo el tiempo y contar con por lo menos 45 días más de tiempo para preparar la estrategia legal”, siendo el número de días para lograr un acuerdo y sólo aquellos que no puedan

resolver sus diferencias a través del diálogo pasarán a los tribunales laborales, con juicios de no más de seis meses, creándose los Centros de Conciliación con autonomía técnica y de gestión, con una etapa de conciliación obligatoria, que a nivel federal se concretara en 2024 al igual que los tribunales laborales.

En este sentido, no será obligatorio conciliar, pero sí asistir para intentar que conciliadores profesionales e imparciales ayuden a las partes a entenderse y alcanzar un punto de equilibrio; al respecto cabe destacar que un número importante de conflictos individuales en la fase de conciliación se convirtió en una etapa que solo se cubría con la finalidad de agotar la formalidad legal para pasar al litigio, sumado que daba pauta a la simulación con una falsa propuesta de reinstalar al trabajador y su aceptación por parte de éste, lo que generaba a partir de esta práctica constante, nuevos conflictos que se sumaban a los ya existentes; por ello aun cuando este nuevo modelo de la conciliación en su implementación en 2020 previsto en la fracción XX segundo párrafo del artículo 123 constitucional, una vez que se realicen las primeras conciliaciones puede dar lugar a agilizar una solución a estos conflictos laborales, e incluso contribuir a aligerar la carga de trabajo para los nuevos juzgados laborales dependientes del poder judicial, tanto a nivel federal como locales.

A este respecto, se puede establecer que quedan algunas dudas por despejar y es el alcance de los convenios laborales, en cuanto a la validez de la negociación entre las partes trabajadora y patronal, dado que en el marco normativo laboral se establece un amplio catálogo de derechos tutelados como irrenunciables.

Al respecto, se crea incertidumbre de lo que establece el artículo 33, que de su interpretación a través de un Tribunal Colegiado de Circuito (Tesis del Segundo Circuito en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito que lleva el rubro y datos de identificación:

RENUNCIA DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL CONVENIO EN EL QUE EL TRABAJADOR ACEPTA PRESTACIONES

INFERIORES A LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, SI ESTE IMPUGNO EL LAUDO RELATIVO MEDIANTE JUICIO DE AMPARO DIRECTO, Y EL ACUERDO DE VOLUNTADES SE SUSCRIBE CON EL FIN DE EVITAR RIESGOS EVENTUALES PARA LAS PARTES” Tesis V2o. C.T. 3L, Novena Época, Tomo XXIX, febrero de 2009, P. 2033 del SJF) al sostener que es nula la renuncia realizada por el trabajador de ciertos bienes o prestaciones derivados de los derechos que tutelan en su favor tanto la Constitución o la ley, para ellos es necesario que exista un derecho subjetivo inherente a la esfera jurídica del trabajador y que éste, mediante un acto voluntario pacte con el patrón el no ejercicio de este derecho o abdique de recibir lo que le corresponde, por lo que si en el expediente en que se dicta un laudo favorable al trabajador se encuentra pendiente de resolver el amparo directo promovido por la patronal y en ese momento procesal ambas partes celebran un convenio en el que se acuerdan el pago de prestaciones materia de la condena en términos cuantitativa o cualitativamente distintos o incluso inferiores a los que prevé la ley o el respectivo contrato, no se actualizará la nulidad del convenio respectivo.

Para arribar a esta conclusión el referido TCC sostuvo que no puede afirmarse que los derechos laborales reconocidos en un laudo (ahora sentencia) pertenezcan de manera incontrovertible a la esfera jurídica del trabajador, pues esa resolución se encuentra sub iudice, en virtud del amparo directo promovido por el patrón, lo que implica que se prive de efectos al laudo y que incluso se absuelva a la patronal, por lo que no se actualiza el presupuesto para que se actualice la nulidad del convenio.

Cuando se advierte, en este criterio que la renuncia de derechos sólo se da respecto de aquellos de los cuales ya existe cosa juzgada sobre su existencia en la esfera jurídica del trabajador, sin que se tome en cuenta si los hechos aceptados por las partes dentro del juicio ya son reveladores de la existencia del derecho a recibir determinadas prestaciones, aunado a que bajo esa concepción los derechos en juego en la contienda laboral, surgen hasta que existe cosa juzgada sobre lo resuelto en el

laudo respectivo y, previamente, son meras expectativas de derecho a las que se puede renunciar.

Bajo este criterio podríamos sostener que en el caso de los convenios celebrados fuera de juicio, regulados por el ya citado artículo 987 de la LFT, como señala (Coello, 2019), “dado que en ese momento no existe laudo ni menos aún cosa juzgada sobre los derechos que efectivamente asisten al trabajador, este podría materialmente renunciar a cualquier derecho”, ya que ninguno de los que pudiera exigirse antes de dictada la sentencia podrían considerarse incorporados en su esfera jurídica con motivo del trabajo personal y subordinado prestado a la patronal.

Al respecto es necesario reflexionar cuando éste y otros criterios sustentados al respecto, podrían derivar de las situaciones específicas que pudieran presentarse en los juicios de origen, lo cierto es que en todo caso es necesario tomar en cuenta con mayor profundidad sobre los posibles escenarios de la conciliación que plantea la misma Constitución permite a los trabajadores y patrones, resultado relevante en la vulnerabilidad del trabajador al determinarse el alcance de dichos convenios, lo que podría servir de base para que el legislador brinde mayor certeza de quienes celebren e incluso a quienes determinarán su validez, ya que en un momento dado adquirirán la categoría de cosa juzgada.

En consecuencia, y con base en lo analizado se puede advertir que en atención a la ausencia de una delimitación constitucional sobre los derechos que pueden establecerse como materia de la conciliación y que no determine vulnerabilidad del trabajador que se encuentre sujeto a la conciliación prejudicial ahora puesta en marcha ante los centros de conciliación laboral en el ámbito federal y local como una etapa prejudicial.

Otro aspecto de vulnerabilidad para el trabajador será la figura del ofrecimiento del trabajo, evitando su uso indebido, y aprovechar la utilidad de puede tener para fomentar la conciliación obligatoria, limitando el momento procesal en el que puede

plantearse, aplicando sanciones aplicables al patrón que utilice esa defensa con fines desleales, considerando viable que en la fase obligatoria de la conciliación, si el patrón realiza el ofrecimiento de trabajo y de aceptarse por el trabajador, y se dé lugar a un convenio en el cual el patrón se comprometa a respetar dicho ofrecimiento en los mismos términos y condiciones que gozaba antes de que se diera la separación del empleo dejando en libertad al trabajador de aceptar en el convenio la existencia del despido, el pago de una determinada cantidad por concepto de salarios dejados de percibir o caídos, o en su caso pueda o no convenir los salarios caídos y el juicio pueda plantearse respecto de esta pretensión, ante sede jurisdiccional, fijándose fecha para la diligencia de continuación de la relación laboral, y en caso de no llevarse a cabo en la fecha propuesta por causas imputables al patrón se impusiera una sanción pecuniaria y darse vista al MP por el delito de desobediencia y resistencia de particulares previsto en las leyes penales, ya que el convenio se elevaría a cosa juzgada.

En razón de lo anterior, es relevante mencionar, lo establecido en el artículo 33 de la LFT, el cual hace patente las interrogantes que se derivan de la falta de contenido que se establece en la constitución sobre la conciliación en el ámbito laboral, ya que no se precisan los derechos o prestaciones base sobre los que es procedente conciliar, ya que el precepto de la ley ordinaria laboral se consideran irrenunciables todas las prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que se a la forma o denominación que se les dé, lo que condiciona el convenio a su aprobación, que no contenga renuncia de derechos de los trabajadores, incluso el artículo 987 de la LFT al regular los convenios laborales celebrados fuera de juicio, prevé *que los patrones y trabajadores podrán* concurrir ante los Centros de Conciliación solicitando su aprobación y ratificación, precepto que remite al artículo 33, precisando que dichos convenios celebrados bajo esta premisa serán aprobados *cuando no afecten los derechos de los trabajadores* y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevara a categoría de sentencia ejecutoriada.

Finalmente del estado de desconocimiento y falta de claridad en las normas sujetan al trabajador una vulnerabilidad jurídica, que puede ser revisada y en su momento buscar que las políticas y aspectos normativos que hemos analizado sean tomados en cuenta por el legislador, en razón de la realidad imperante en su vida cotidiana, siendo este análisis solo un bosquejo que puede dar lugar a otros estudios que puedan contribuir al bienestar a que aspiran los que viven de su trabajo, para alcanzar la justicia social tan anhelada por la clase trabajadora.

## CONCLUSIONES

- I. Los factores de riesgo político internacional obligatorios para México de la OIT, regulan el imperativo de establecer mecanismos que atiendan los derechos de los trabajadores en México y su intervención en la justicia laboral, y tal es el caso de la conciliación laboral.
- II. Los factores de riesgo políticos nacionales mexicanos mantiene los imperativos establecidos por los factores de riesgo internacionales para la conciliación laboral.
- III. Los factores de riesgo de carácter normativo reflejan una ausencia normativa en términos de los criterios establecidos por la OIT así como el PND debido al carácter enunciativo, general y no descriptivo de la atribución de los órganos públicos que intervienen en la conciliación laboral y la normatividad en materia laboral de México y por tanto, se comprueba su interrelación para producir la ineficacia de la conciliación laboral en México y por tanto la vulnerabilidad jurídica de los trabajadores que intervienen en la conciliación laboral.
- IV. La vulnerabilidad jurídica de los trabajadores se constituye por la ineficacia de la normatividad y los órganos públicos en la conciliación laboral y como elementos de riesgos presentes en México y que dificultan el acceso a la justicia y la transformación de la impartición de justicia laboral en el país.

## REFERENCIAS

- Albarracin, J. (2002). La teoría del riesgo y el manejo del concepto riesgo en las sociedades agropecuarias andinas. *CIDES-UMSA*. Obtenido de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Bolivia/cides-umsa/20120903104211/albarra.pdf>
- Álvarez, J. R. (enero-diciembre de 2010). Significados, categorías de análisis y posibilidades interpretativas del concepto vulnerabilidad. *Revista de la Facultad de Trabajo Social UPB*, 142-159.
- Arrieta, R., Marún, K., & Contreras, S. (2018). Del desconocimiento a la vulnerabilidad jurídica: análisis de la protección efectiva de los derechos de los consumidores en la costa Caribe colombiana. *Revista Estudios Socio - Jurídicos*, 77-102.  
doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.6009>
- Coello, R. c. (2019). *Reforma Constitucional en materia de justicia laboral*. México: Tirant lo blanch.
- CPEUM. (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* . Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_110321.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_110321.pdf)
- ENISJL. (2020). *Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral*. Obtenido de <https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/doc/EstrategiaNacionalReformaLaboral.pdf>
- LFT. (2021). *Ley Federal de Trabajo*. Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_110321.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_110321.pdf)
- LODFDRL. (2020). *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Obtenido de [https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/doc/LOCFCRL\\_060120.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/doc/LOCFCRL_060120.pdf)
- Mascheroni, P., & Riella, A. (julio-diciembre de 2016). La vulnerabilidad laboral de las mujeres en áreas rurales, reflexiones caso uruguayo. *Revista de Ciencias Sociales*, 57-72.
- MCLMI. (2020). *Manual de Conciliación Laboral de Manera Individual* . México: Secretaría del trabajo y Previsión Social.
- ONU. (2018). *MÉXICO COMPLETA LA RATIFICACIÓN DE LOS 8 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_645430.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_645430.pdf)
- Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y su desafíos: una mirada desde Améroca Latina*. Santiago de Chile: CEPAL Naciones Unidas.
- PND. (2019-2024). *Plan Nacional de Desarrollo*. Obtenido de <https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/PLAN-NACIONAL-DE-DESARROLLO-2019-2024.pdf>
- Sánchez, A. (2020). La conciliación laboral en el nuevo modelo de justicia labora: un camino complejo por recorrer. En ., A. Sánchez, D. Márquez, B. Camarillo, & coord.(s), *Desafíos de los medios alternativos de solución de controversias en el derecho mexicano contemporáneo* (pág. 254). México: Universidad Autónoma de México.
- T-MEC. (2020). *Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá* .