There are no translations available.

Circular 1310-2020

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado el 31 de julio 2020 en “El Economista” con la entrevista que le realizo al Lic. Alfredo Domínguez Marrufo primer director general del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

México tiene que acabar con la dañina industria del litigio laboral: Domínguez Marrufo

El CFCRL apostará por impulsar la conciliación como principal vía de conflictos entre patrones y empleados en México para que sólo el 40% de los casos llegue a dirimirse en los nuevos tribunales laborales.

Nuestro país transitará a un nuevo modelo de justicia laboral con una fuerte apuesta en la conciliación. El **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)** es la pieza clave en la nueva dinámica para la solución de conflictos obrero-patronales y terminará con una industria de litigio que favorecía los juicios tardados y que tiene a un sistema saturado de demandas.

“Tenemos que desmontar esta industria del litigio donde los abogados de una parte y otra ofrecen las perlas de la virgen (...) Las partes aceptan este tipo de situaciones que finalmente lo que hacen es saturar hoy los tribunales o las juntas locales y federales de Conciliación y Arbitraje. Pero evidentemente, no hay justicia, porque justicia que no es pronta y expedita, no es justicia”, afirmó Alfredo Domínguez Marrufo, primer director general del CFCRL, en conversación con **El Economista**.

La nueva institución, que será denominada “Centro Laboral”, es un organismo que marcará el inicio de una nueva era en la solución de conflictos laborales. Domínguez Marrufo considera que el objetivo es lograr **conciliar el 60% de los casos** y que sólo 4 de cada 10 asuntos lleguen al proceso judicial ante los tribunales laborales, la segunda instancia que cierra la pinza de un modelo de justicia laboral renovado y que promete resoluciones rápidas y expeditas.

¿Cómo alcanzar la meta? Para el [otrora subsecretario de Trabajo](#) la clave está en formar un organismo independiente y profesional, con conciliadores certificados, de carrera y con experiencia en la materia. Esta combinación de factores será fundamental para que los trabajadores tengan la confianza de acudir al organismo para la defensa de sus derechos laborales. “Es un cambio no tan sólo de normas, de leyes e instituciones, es un cambio de cultura laboral”, expone.

El **primer desafío** que debe vencerse para transitar a esta nueva cultura es que los trabajadores conozcan las funciones del Centro Laboral, con la confianza de que será una institución que actuará con imparcialidad y profesionalismo, y que los auxiliará en la defensa de los derechos.

Alfredo Domínguez Marrufo enfatiza que el nuevo modelo justicia laboral no puede seguir acarreado los [vicios de la conciliación actual](#), donde “más vale un mal arreglo, que un buen pleito” o “cada quien su golpe”.

“Necesitamos generar confianza, primero que nada, en instituciones imparciales”. Si el trabajo en el centro se hace con profesionalismo y sensibilidad hacia ambas partes, el modelo será exitoso, advierte.

Los **conciliadores serán la médula espinal** de este nuevo organismo, pues serán los encargados de encontrar “los resortes” de cada una de las partes para que haya un entendimiento, diálogo y, lo más importante, saber que apostar a la judicialización de un conflicto donde un tercero dice quién tiene la razón “no siempre es la mejor forma de solucionar conflictos”.

Las próximas tareas

Domínguez Marrufo dice que uno de los siguientes pasos que le esperan es trabajar intensivamente en una estrategia de sensibilización y difusión del [nuevo modelo de solución de conflictos](#), donde se buscará un mutuo acuerdo entre empleados y patrones.

Los conciliadores serán contratados mediante un **servicio profesional de carrera** para garantizar que los mejores perfiles estarán a cargo de esta tarea del Centro Laboral. El director general del organismo anticipa que se invitará a organizaciones académicas y de la sociedad civil en el diseño de este modelo.

“Si tenemos un procedimiento transparente vamos a garantizar que el servicio profesional de carrera tenga todos los mecanismos de transparencia, de publicidad y de objetividad que debe tener todo este tipo de mecanismos de contratación y permanencia del personal”, detalló.

Actualización permanente, capacitación periódica y evaluación sistemática serán las garantías de que [los conciliadores estarán al día](#) y bajo un esquema de evaluación que permita mejorar el servicio.

El mensaje para el trabajador

Alfredo Domínguez Marrufo prometió a la fuerza laboral de México construir una institución con independencia, autonomía y profesionalismo, velando por los **derechos laborales**.

“El Centro Laboral estará haciendo lo propio para que tengan la confianza, que vengan con esta confianza y que vamos nosotros a atender los conflictos entre empleadores y trabajadores de la manera más profesional; que vamos a tener una orientación integral y que apuesten por la conciliación”, expresó.

Por otra parte, Domínguez Marrufo afirmó que los trabajadores deben estar conscientes que, si bien la conciliación es la mejor vía para **resolver los conflictos**, “cuando los ofrecimientos por la contraparte no sean bajo los estándares que se esperan, que no sean satisfactorios para ellos, estarán en toda la libertad de acudir a un tribunal”, para que el caso lo resuelva un juez.

Otros desafíos

Además de sus funciones conciliatorias, el Centro Laboral será la **nueva autoridad registral** donde se depositarán los contratos colectivos de trabajo y los registros sindicales, además verificará que se garanticen los nuevos principios de democracia sindical plena.

El trámite de los registros sindicales, el otorgamiento de las tomas de nota, la legitimación de contratos colectivos, la elección de directivas sindicales mediante voto libre, personal, directo y secreto, elecciones sindicales transparentes, con un padrón confiable de afiliación y sin injerencia de terceros y, el cumplimiento de las nuevas reglas para la firma de un nuevo contrato colectivo son [otros retos que tiene por delante el organismo](#) , concluye Alfredo Domínguez Marrufo.

Nos ponemos a sus ordenes para revisar y preparar los documentos necesarios para cumplir con la legislación laboral con motivo de una inspección.

Pensamos que el CFCRL será una muy buena instancia para evitar litigios laborales y evitar que los tribunales laborales se saturen de demandas.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”