

## **Circular 1932-2021**

**Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 13 de agosto de 2021 en el diario “El Economista” sobre la renovación del portal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).**

### **OBJETIVO DE MEDIANO PLAZO**

**CFCRL establece como meta lograr la conciliación de 70% de los conflictos laborales**

De acuerdo con datos de la STPS, a través de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se recibían, en promedio, cerca de 98,000 demandas laborales por año, 93% de casos individuales y 7% de asuntos colectivos.

Entre los objetivos del **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** (CFCRL) para el mediano plazo se encuentra posicionar la conciliación como el mecanismo idóneo y eficaz para abordar los conflictos entre trabajadores y patrones. Para ello, el organismo estableció como meta lograr que el 70% de los casos individuales y el 95% en los asuntos colectivos se resuelvan por esta vía.

La conciliación es una de las grandes apuestas del **nuevo modelo de justicia laboral**, que pretende evitar la saturación de los tribunales laborales como ocurrió con las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, de esta manera, alcanzar soluciones expeditas.

En su *Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024*, el Centro Laboral, entidad encabezada por Alfredo Domínguez Marrufo, fijó como objetivo prioritario establecer esta herramienta de mediación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales.

De acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) se recibían en promedio cerca de 98,000 demandas laborales por año, 93% de casos individuales y 7% de asuntos colectivos.

“La conciliación, aunque no es un mecanismo nuevo para la **resolución de conflictos** en materia laboral, sí ha sido desdeñado por los impartidores de justicia, lo que ha generado distorsiones al momento de atender a las y los trabajadores, pues en lugar de optar por la vía del diálogo, sometían a las personas trabajadoras y los patrones a procesos largos, extenuantes, en los que, la gran mayoría de las ocasiones, las personas trabajadoras ya no conocían la resolución a la que llegaba un tribunal”, expone el organismo en el documento.

Con la **reforma laboral de 2019** la conciliación se estableció como un requisito prejudicial; es decir, es necesario agotar esta etapa para iniciar un juicio ante un tribunal laboral, salvo algunas excepciones, [como los casos de discriminación y acoso](#). El CFCRL es la autoridad responsable de realizar este procedimiento cuando se trate de conflictos laborales en alguna de las industria de rama federal.

Las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT) también otorgaron un plazo de máximo **45 días** para que se agote la etapa de conciliación.

El Centro Laboral tiene como meta cerrar el 2021 con el 62% de los conflictos individuales y el 90% de los asuntos colectivos solucionados por la vía de la conciliación, con incrementos graduales para alcanzar en el 2024 el parámetro que permita cumplir con el objetivo prioritario de posicionar este mecanismo como el más efectivo.

## Pasos para la conciliación

En la búsqueda de su objetivo para el 2024, las **acciones puntuales** definidas por el CFCRL son:

- 1 Implementar procesos que permitan que la conciliación colectiva pueda instrumentarse de manera presencial o vía remota y de fácil acceso, a elección de los diversos actores del entorno laboral.
- 2 Incorporar en los procedimientos de conciliación y de negociación colectiva medidas tendientes a salvaguardar los derechos humanos, protegiendo en forma particular aquéllos que involucren a las personas en situación de vulnerabilidad.
- 3 Fomentar, entre las y los actores del mundo del trabajo, la conciliación colectiva como el medio ágil, eficaz y transparente, para resolver conflictos de índole colectiva, antes de llegar a una instancia jurisdiccional.
- 4 Fortalecer los procedimientos e instrumentos de conciliación colectiva, para privilegiar el diálogo y resolver los conflictos laborales, ya sea que se trate de conciliación colectiva voluntaria o con emplazamiento a huelga.
- 5 Realizar ágil y oportunamente las notificaciones vinculadas a los distintos trámites en materia de conciliación colectiva, a cargo del CFCRL.
- 6 Promover el servicio de conciliación individual vía remota e itinerante, de fácil acceso para las y los trabajadores y patrones.
- 7 Capacitar y certificar a las y los servidores públicos en el procedimiento de

conciliación.

8 Sustanciar dentro del periodo de 45 días naturales los procedimientos de conciliación que deberán agotar las personas trabajadoras y empleadoras en asuntos individuales de competencia federal.

9 Verificar que los convenios cumplan con las prestaciones legales y no contengan renuncia de derechos.

10 Resolver ágil y oportunamente la competencia de las solicitudes de conciliación individual recibidas a través de las oficinas estatales.

11 Brindar asesoría y orientación de los servicios que ofrece el CFCRL, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en todas las entidades federativas.

12 Difundir información sobre la normatividad, políticas y programas de conciliación individual y colectiva del Centro, a través de todos los medios a su alcance.

De acuerdo con el programa del CFCRL, la conciliación se traduce en “mayor eficiencia resolutive y **menor saturación** de casos ante los tribunales”, pues los conflictos que se judicializan son aquéllos en los que el diálogo es prácticamente imposible.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inició operaciones en noviembre del año pasado en ocho entidades del país y en el último trimestre de este año lo hará en 13 entidades más. Se encarga de atender, entre otras responsabilidades, los conflictos laborales en las 22 industrias catalogadas como federales, como la automotriz, la petroquímica o la de servicios de banca y crédito.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**