

## **La conciliación como herramienta de acceso a la justicia social, conforme a la reforma laboral 2019 en México**

Conciliation as a tool for access to social justice,  
in accordance with the 2019 labor reform in Mexico

La conciliation comme outil d'accès à la justice sociale,  
conformément à la réforme du travail de 2019 au Mexique

**Moisés David López Pérez**

 <https://orcid.org/0000-0002-1950-6402>

Universidad Autónoma de Nuevo León. México

Correo electrónico: moidav8719@gmail.com

**Gabriel de Jesús Gorjón Gómez**

 <https://orcid.org/0000-0003-2304-7672>

Universidad Autónoma de Nuevo León. México

Correo electrónico: gabriel.gorjogom@uanl.edu.mx

**Mario Isaías Tórriz Tórriz**

 <https://orcid.org/0000-0002-1640-2341>

Universidad Autónoma de Nuevo León. México

Correo electrónico: mtorrez2509@gmail.com

Recepción: 20 de mayo de 2024  
Aceptación: 22 de agosto de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.40.19135>

**RESUMEN:** En este artículo se realiza un trabajo investigativo para conocer la efectividad de la reforma laboral de 2019, respecto a la conciliación laboral como herramienta de acceso a la justicia en México, tomando en consideración los conflictos individuales suscitados entre patrones y trabajadores. La metodología se basa en un estudio cuantitativo, la técnica es la encuesta bajo la escala *Likert*. Los datos se procesaron a través del SPSS. El objetivo de la investigación es demostrar los elementos principales que influyen en la efectividad de la reforma, respecto a la conciliación como acceso a la justicia social. Se presenta una aproximación de la importancia de la conciliación prejudicial, con el cual se pretende incentivar el estudio en otros Estados del país, para conocer cómo se está desarrollando el procedimiento tomando en consideración la apreciación de los sujetos conflictuados. Por factores de tiempo y recursos, la investigación se centró en Monterrey, Estado de Nuevo León, sin embargo, esta nos brinda resultados representativos por ser una de las ciudades económicas más importante de México. Los resultados encontrados son significativos y nos dan un panorama positivo de los logros que se están alcanzando con la reforma.

*Palabras claves:* conciliación prejudicial; reforma laboral en México; principios; solución de conflictos; justicia social.

**ABSTRACT:** This article undertakes an investigative work to understand the effectiveness of the 2019 labor reform, focusing on labor conciliation as a tool for access to social justice in Mexico, considering individual conflicts between employers and workers. The methodology is based on a quantitative study, employing the Likert scale survey technique. Data was processed using SPSS. The research aims to demonstrate the main elements influencing the reform's effectiveness regarding conciliation as access to social justice. An approach to the importance of pre-judicial conciliation is presented, intending to encourage study in other states of the country to understand how the procedure is developing, considering the perspectives of the conflicting parties. Due to time and resource constraints, the research focused on Monterrey, Nuevo León State. Nevertheless, it provides representative results as one of Mexico's most economically significant cities. The findings are significant and paint a positive picture of the results being achieved with the reform.

*Keywords:* pre-judicial conciliation; labor reform in Mexico; principles; conflict resolution; social justice.

**RÉSUMÉ:** Cet article entreprend un travail d'investigation pour comprendre l'efficacité de la réforme du travail de 2019, en se concentrant sur la conciliation du travail en tant qu'outil d'accès à la justice sociale au Mexique, en considérant les conflits individuels entre employeurs et travailleurs. La méthodologie repose sur une étude quantitative, utilisant la technique de sondage à l'échelle de Likert. Les données ont été traitées à l'aide

du logiciel SPSS. La recherche vise à démontrer les principaux éléments influençant l'efficacité de la réforme en ce qui concerne la conciliation comme accès à la justice sociale. Une approche de l'importance de la conciliation préjudicielle est présentée, dans le but d'encourager l'étude dans d'autres États du pays afin de comprendre comment la procédure se développe, en tenant compte des perspectives des parties en conflit. En raison de contraintes de temps et de ressources, la recherche s'est concentrée sur Monterrey, dans l'État de Nuevo León. Néanmoins, elle fournit des résultats représentatifs en tant que l'une des villes les plus économiquement importantes du Mexique. Les résultats sont significatifs et dressent un tableau positif des résultats obtenus avec la réforme. *Mots-clés*: conciliation préjudicielle; réforme du travail au Mexique; principes; résolution des conflits; justice sociale.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *La conciliación prejudicial*. III. *Metodología*. IV. *Resultados*. V. *Discusión*. VI. *Conclusión*. VII. *Bibliografía*.

## I. Introducción

El derecho laboral ha pasado por ondas transformaciones. Los siglos XIX y XX produjeron grandes acontecimientos reconocidos por la lucha de los trabajadores para reivindicar derechos que no les eran reconocidos, recurriendo a la fuerza a través de protestas, marchas, huelgas, así como asociación en grupos de defensa.

Un hito en la historia del derecho laboral surgió con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. México es uno de los países reconocidos a nivel mundial, por haber sido el primero en incorporar los derechos laborales dentro de una Constitución.<sup>1</sup> La Constitución de 1917 se promulgó, incluso, antes de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919; ambos acontecimientos inspiraron a otros países que, al igual que México han incorporado dentro de sus Constituciones los derechos sociales, como parte de la justicia social.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Suárez-Potts, William, "La Constitución de 1917 y la ley federal del trabajo de 1931", *acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, 2017. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>

<sup>2</sup> Cruz Parceró, Juan Antonio, "Los derechos sociales en la constitución de 1917: un balance en su centenario", en Cruz Parceró, Juan Antonio (Coord.), *Los derechos sociales en México, reflexiones sobre la Constitución de 1917*, México, Instituto de Estudios Constitucionales del Es-

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales reconoce al trabajo como un derecho social, tomando en consideración no solo al trabajador como individuo sino a los integrantes de su familia, siendo esto de interés del Estado, como protector y garantista de la sociedad, emanando así la protección del derecho laboral evocado hacia los trabajadores por ser el sujeto más débil en la relación laboral.<sup>3</sup>

En México, los derechos humanos se constitucionalizaron tras la reforma de 2011, donde se retoman los derechos sociales, bajo nuevas concepciones teóricas, unidas a los estos con una conceptualización moderna de las garantías libertarias, considerándoles como justiciables y no como meras aspiraciones. Esta justiciabilidad debe discurrir como la posibilidad de incidir en el diseño, fiscalización e implementación y evolución de programas y políticas públicas y económicas, tomando en consideración un enfoque con mira en los derechos humanos y sociales.<sup>4</sup>

Pero a pesar de ser México uno de los países pioneros en reconocer los derechos laborales en su Constitución, con el tiempo estos experimentaron un estancamiento; incluso, en su componente vinculado con el acceso a la justicia. Hasta antes de la entrada en vigor de la reforma de la Ley Federal del Trabajo del 2019, los conflictos laborales se seguían resolviendo mediante los procedimientos regulados en la ley de 1931, es decir, a través de las juntas de conciliación y arbitraje denunciadas como obsoletas.<sup>5</sup>

En el año 1994, México, suscribe el tratado de Libre comercio con sus vecinos del norte, conocido por sus siglas TLCAN, el cual significó diversas mejoras, mas no así en lo laboral. Este tratado se revitalizó con el T-MEC, mediante el cual se creó el Consejo de Expertos Laborales Independientes sobre México (CELM), que dentro de sus potestades tenía determinar si México está cumpliendo con las regulaciones señaladas en dicho tratado, y proceder conforme

---

tado de Querétaro, 2020, p.p. 49-80. <https://www.iidh.ed.cr/images/Publicaciones/Justicia/Los%20derechos%20sociales%20en%20Mexico.pdf> (fecha de consulta: 15 de mayo de 2024).

<sup>3</sup> Lemus Raya, Patricia *et al.*, R., *Derecho del trabajo. Panorama actual y nuevas realidades*, México, Cengage, 2023, p. 2.

<sup>4</sup> Cruz Parcerero, Juan Antonio, *op. cit.*, p. 79.

<sup>5</sup> López Pérez, Moisés David, “La reforma laboral de México en contexto”, *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, Nicaragua, vol. 4, núm. 7, 2023, pp. 116-120. <http://www.revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/109>

con las capacidades otorgadas.<sup>6</sup> El objetivo principal para el que fue creado era vigilar el cumplimiento de ciertas normas del ámbito laboral que podrían afectar la libre competencia de las empresas.<sup>7</sup>

Lo anterior fue una punta de lanza para la reforma laboral del 2019, que además surgió como resultado de una serie de demandas, propuestas legislativas y presiones nacionales. La reforma, es parte de un proceso amplio que permite esfuerzos reales para hacer efectiva su implementación.<sup>8</sup> En materia de justicia laboral, en esta reforma, además de crear los juzgados laborales, se introduce la conciliación laboral como una instancia prejudicial obligatoria.<sup>9</sup>

Es así que México, se comprometió en cumplir con el capítulo 23 del T-MEC e inició una serie de reformas en materia laboral comenzando con la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política publicada el 24 de febrero de 2017, donde se establece el nuevo sistema de justicia laboral. Posteriormente, se reformó Ley Federal del Trabajo, publicada el 1o. de mayo de 2019, así como leyes conexas.<sup>10</sup>

Antes de la entrada en vigor de la reforma del 2019, los conflictos entre patrones y trabajadores se resolvían ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependientes del Poder Ejecutivo; una de las causas del cambio de estas juntas por Centros de Conciliación se debió a la lentitud en la resolución de los conflictos, lo que producía retardación de justicia.<sup>11</sup>

Tomando en consideración que el sistema judicial ha sido visto con desconfianza por las partes, a partir de dicha reforma se genera una percepción positiva por parte de los involucrados en la relación laboral, puesto que la conciliación prejudicial propone la solución del conflicto más ágil, expedito, sencillo y flexible.

---

<sup>6</sup> Cypher, James Martín y Crossa Mateo, “Reestructuración laboral en México frente al T-MEC”, *Ola financiera, Ola Financiera*, México, vol. 14, núm. 39, 2021, pp. 73-99. <http://dx.doi.org/10.22201/fe.18701442e.2021.39.80080>

<sup>7</sup> González Velazco, Alda, *La reforma a la ley federal del trabajo 2019 y los sindicatos de la industria automotriz en México. Puntos de partida y procesos de adaptación*, Flasco México, 2021, p. 5, [Tesis de maestría]. <https://flasco.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/285>

<sup>8</sup> *Ibidem*, p.4.

<sup>9</sup> Ortiz, G. Armando *et al.*, “Análisis de la nueva reforma laboral en México, 2019: ¿A quiénes beneficia y a quiénes perjudica?” *Daena: International Journal of Good Conscience*, México, vol.14, núm.2, 2019, pp. 1-15. [http://www.spentamexico.org/v14-n2/A1.14\(2\)1-15.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n2/A1.14(2)1-15.pdf)

<sup>10</sup> González Velazco, Alda, *op. cit.*, p. 9.

<sup>11</sup> López Pérez, Moisés David, *op. cit.*, p. 117.

Por lo anterior, se considera que la confianza en el método de conciliación, y el respeto del principio de voluntariedad, son factores fundamentales para que las partes puedan resolver sus diferencias sin recurrir a la instancia judicial; lo que ocasiona la disminución de casos en los tribunales laborales y que las partes no se desgasten en procedimientos extensos que aun cuando el caso se resuelva a su favor ya ha perdido el espíritu de justicia.

En países como Nicaragua y México se tiene una percepción positiva de la conciliación como herramienta de acceso a la justicia, estimando que ha contribuido para obtener salidas adecuadas a situaciones de disputas laborales.<sup>12</sup> La conciliación laboral en México ha procurado ofrecer a las partes un método de solución de conflictos gratuito, regido por principios que garantizan una solución pronta al conflicto.<sup>13</sup>

Derivado de esto, al existir un nuevo órgano previsto de facultades legales para coadyuvar en la solución de conflictos individuales entre patrones y trabajadores, se consideró la necesidad y pertinencia de realizar esta investigación, para demostrar cuáles son los elementos fundamentales que influyen en la efectividad de la reforma laboral del 2019, conforme la conciliación como herramienta de acceso a la justicia social. Se pretende que sea uno de los primeros estudios que dé a conocer si a través de la conciliación prejudicial los conflictos son resueltos de manera pronta, expedita y flexible.

Este estudio no se centra en la recopilación de datos relacionados con cantidad de solicitudes de conciliación *versus* el número de casos resueltos. En su lugar, busca conocer la calidad del procedimiento, por ejemplo, cumplimiento de los plazos, el tratamiento que se le está dando a éste por parte de los conciliadores, y el grado de satisfacción de los trabajadores. Por lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los elementos fundamentales que influyen en la efectividad de la reforma laboral de 2019, conforme la conciliación como herramienta de acceso a la justicia social, en Nuevo León, México?

---

<sup>12</sup> Sappia, Jorge, “Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo”, Suiza, *Organización Internacional del Trabajo*, 2002. [https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1149/dt\\_149.pdf](https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1149/dt_149.pdf)

<sup>13</sup> Martínez y González, Antonio, “El nuevo procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio en México”, *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, Nicaragua, vol.5, núm. 8, 2024, pp. 56-71. <http://www.revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/116>

El objetivo es demostrar que, los elementos fundamentales que influyen en la efectividad de la reforma laboral del 2019 respecto a la conciliación como herramienta de acceso a la justicia, son: su carácter prejudicial, el cumplimiento del principio de voluntariedad y la confianza en este método.

Para el presente artículo, se utilizó una metodología cuantitativa, la técnica de recolección de datos utilizada es la encuesta; para el procesamiento de los datos, se utilizó el *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

La investigación se desarrolló en Monterrey, Nuevo León, México; la población de estudio fueron trabajadores que se presentaron a la audiencia de conciliación en el Centro de Conciliación, para dirimir su conflicto con el patrón. El artículo está diseñado siguiendo el modelo IMRyD, es decir, Introducción, Método, Resultado y Discusión y se agregó una conclusión.

## II. La conciliación prejudicial

### 1. Definición conceptual de las variables de estudio

Conciliación como fase prejudicial: es el método de solución de conflictos, con el que cuentan los patrones y trabajadores para dirimir sus diferencias en la vía prejudicial, con la ayuda de un conciliador, quien tiene la potestad de realizar propuestas y recomendaciones a las partes, para que logren un convenio mediante su libre voluntad, y pongan fin al conflicto; en caso contrario, este procedimiento sirve como requisito para recurrir a la vía jurisdiccional.<sup>14</sup>

Cumplimiento del principio de voluntariedad: Este permite que los sujetos conflictuados por disposición propia, basado en la buena fe, sin estar sujetos a coerción y sin mediar engaño, decidan poner fin a su conflicto, comprometiéndose al cumplimiento de las obligaciones pactadas. El conciliador, no puede obligar a las partes a someterse a un acuerdo, garantizando de esta forma su libertad de decisión.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Gorjón Gómez, Francisco Javier y Steele Garza, José Guadalupe, *Métodos alternativos de solución de conflictos*, 3a, ed., México, Oxford University Press, 2020.

<sup>15</sup> Vargas Rojo, Vania Gueneth, “Análisis Constitucional y legal del convenio laboral prejudicial y judicial como cosa juzgada”, *Ius Comitialis*, México, vol. 5, núm. 10, 2022, pp. 45-61. <https://iuscomitialis.uaemex.mx>

Cabe la aclaración que, si bien el sometimiento al procedimiento de conciliación prejudicial es obligatorio, esto no afecta el principio de voluntariedad. La voluntariedad se presenta en tres fases: en el momento en que las partes deciden someterse al procedimiento, durante el procedimiento y en el acuerdo. En este caso, el sometimiento es la única fase que están obligadas a cumplir las partes, pero éstas conservan su derecho a permanecer o retirarse del procedimiento o a aceptar o rechazar el acuerdo, por lo que el proceso y sus resultados son voluntarios.<sup>16</sup>

Confianza en el método de conciliación: tiene como base el cumplimiento de la voluntariedad de las partes, y es aquí donde el conciliador debe hacer uso de las técnicas de conciliación y apegarse a lo dispuesto en la legislación laboral lo cual permite la credibilidad y transparencia ante las partes, garantizando la integridad del procedimiento, para las partes y del acuerdo que se alcance.<sup>17</sup>

Efectividad de la reforma laboral: se basa en la correcta aplicación de las disposiciones establecidas en la ley y el adecuado uso de las técnicas de conciliación que deben desarrollar los conciliadores, para lograr los resultados esperados de la reforma laboral que es garantizar a las partes una solución rápida y flexible a sus conflictos.<sup>18</sup>

## 2. De los principios rectores del procedimiento

Para White,<sup>19</sup> los principios son criterios o ideas fundamentales, contenidos de manera explícita en el ordenamiento jurídico, que señalan sus características

---

<sup>16</sup> Tórrez Tórrez, Mario Isaías, “La conciliación en materia laboral”, *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nicaragua, vol. 4, núm. 7, 2023, pp. 106-115. <http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/108> (fecha de consulta: 12 de abril de 2024).

<sup>17</sup> Gorjón Gómez, Francisco Javier, *Mediación su valor intangible y efectos operativos, “una visión integradora de los métodos alternos de solución de conflictos”*, México, Tirant lo Blanch, 2017, p.81.

<sup>18</sup> Feixas, Mónica *et al.*, “Modelos y tendencias en la investigación sobre efectividad, impacto y transferencia de la formación docente en educación superior”, *Educator*, España, vol. 5, núm. 1, 2015, pp. 81-107. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/educar.695>

<sup>19</sup> White Ward, Omar, “Teoría General del Proceso”, 2a, ed., Costa Rica, Corte Suprema de Justicia. Escuela Judicial, 2008, p. 43. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/>

más importantes. Los principios rectores son la base o fundamento contemplados en las legislaciones o normas jurídicas que sirven de lineamiento o forma de conducir y conducirse en los procesos o procedimientos; estos principios también están dirigidos a regular el procedimiento de conciliación prejudicial.

Los principios rectores son las reglas jurídicas de aplicación de las normas, estos conducen a desarrollar el proceso, para establecer una verdad jurídica aceptable objetivamente, y que las partes tengan las mismas oportunidades para defenderse en el proceso; es decir, regulan la aplicación de las leyes, interpretarla de forma amplia, para que ningún asunto se quede sin regulación, son amplios y moldeables para llevar a cabo los dispositivos, regula vacíos jurídicos y regulariza aquellos eventos donde existe una desregulación, y mantiene en vigencia las disposiciones legales.<sup>20</sup> Los principios de conciliación son principios de derecho y principios jurídicos con apego a los derechos humanos, garantes de la seguridad jurídica. Se puede mencionar:

**Flexibilidad:** indica que el procedimiento no es rígido como un proceso, sino que, aquí las partes van dándole cause al procedimiento conciliatorio, en una, dos, o tres audiencias, es decir, que las partes pueden acordar resolver el conflicto en más de una audiencia.<sup>21</sup>

**Legalidad:** el Conciliador que dirige a las partes intervinientes está obligado a observar lo previsto por la ley, lo que acuerden aquellas tendrá que ser conforme a derecho, no será posible llegar a un acuerdo violatorio de derechos, en todo momento velará que no haya renuncia de estos.<sup>22</sup>

**Información:** las partes deben conocer los alcances de su consentimiento, de ahí su importancia; esta información se las provee el conciliador de manera neutral o bien los abogados que las acompañan en las audiencias, sean estos

---

<files/2014/12/doctrina40381.pdf>

<sup>20</sup> Sánchez García, Arnulfo y Yanten Cabrera, Diego Fernando, “Naturaleza de los principios de la Mediación y Conciliación”, en Sánchez García, Arnulfo (comp.), *Los principios de Mediación y Conciliación en América Latina y El Caribe: Análisis comparado a partir de la Ley Modelo de CNUDMI sobre Mediación Comercial Internacional y Acuerdos de Transacción Internacionales resultantes de la mediación*, Colombia, Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2021, pp. 11-22. <https://bona.unisimon.edu.co/items/df5ab2a7-594c-4bc6-a41b-19e114ce59d1>

<sup>21</sup> Vargas Rojo, Vania Gueneth, *op. cit.*, p. 50.

<sup>22</sup> *Idem.*

particulares o defensores de la Procuraduría del Trabajo, esto genera confianza y permite que puedan arreglar el conflicto mediante un acuerdo amigable.<sup>23</sup>

Voluntariedad: se expresa desde que las partes, por separado o en conjunto, acuden al Centro de Conciliación Laboral, dado que toman la decisión de tratar de encontrar una solución a su disputa laboral. De igual forma, se refleja en la decisión de estar en la audiencia conciliatoria exponiendo cada una su versión de los hechos; por este principio pueden negarse a convenir si consideran que no se satisfacen sus intereses, el conciliador no puede coaccionar a las partes para que suscriban un convenio.<sup>24</sup>

Principio de economía: se refiere a la rapidez en la solución del conflicto para evitar el desgaste físico, económico y emocional para las partes, así como para el Estado a través de quien lo represente, este principio se enfoca en el ahorro de gastos económicos, la disminución en el tiempo de duración y el esfuerzo dedicado para que el proceso se desarrolle normalmente; asimismo, debe ser aplicado sin que el conciliador que conoce del procedimiento exagere en su uso, de tal manera, que no se atente contra la seguridad jurídica y el debido proceso.<sup>25</sup>

Principio de sencillez procesal: encaminado a la flexibilidad que debe atenderse para abordar el procedimiento, con este se trata de evitar sujetarse al cumplimiento de formas y solemnidades rígidas. El tercero coadyuvante, en conjunto con las partes puede convenir la forma en que se desarrollará el procedimiento respectivo, evitando de ser necesario y legal agotar algunas etapas del procedimiento, así como recurrir a tantos formulismos para dirimir la controversia.<sup>26</sup>

Principio conciliatorio: orientado a resolver las controversias mediante una conciliación, se busca que las partes en conflictos resuelvan sus diferencias de manera amigable, es la solución que dan las partes a cualquier desacuerdo en la

---

<sup>23</sup> *Idem.*

<sup>24</sup> *Idem.*

<sup>25</sup> Arévalo Vela, Javier, “Los principios del derecho procesal”, *Revista LEX*, Perú, vol.16, núm. 22, 2018, pp. 253-269. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1657>

<sup>26</sup> Art. 5, fracción III., Ley de Mecanismos Alternativos para la solución de controversias para el Estado de Nuevo León. [https://www.hcnl.gob.mx/trabajo\\_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20MECANISMOS%20ALTERNATIVOS%20PARA%20LA%20SOLUCION%20DE%20CONTROVERSIAS%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf?2020-12-30](https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20MECANISMOS%20ALTERNATIVOS%20PARA%20LA%20SOLUCION%20DE%20CONTROVERSIAS%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf?2020-12-30) (fecha de consulta: 11 de abril de 2024).

relación laboral, es decir, que dos o más personas gestionan por ellas mismas la solución a sus discrepancias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, conocido como conciliador.<sup>27</sup>

### 3. Excepciones de la conciliación prejudicial

De conformidad con el artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo, existen casos en los que no es necesario agotar la instancia conciliatoria, considerándose que se trata de tutela de derechos laborales fundamentales y grupos vulnerables, entre estos se encuentran: discriminación en el empleo y ocupación; designación de beneficiarios por muerte; la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral; la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos-ley, y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

También se busca promover del derecho de asociación de los trabajadores, respetando el derecho de libertad y asociación sindical, así como el derecho a la libertad de contratación colectiva.<sup>28</sup>

La obligatoriedad de someterse al procedimiento se explica en el intento por transformar aspectos culturales en la sociedad, pues si éste no fuera obligatorio, las personas optarían por el proceso judicial; en cambio, al hacer el sometimiento al procedimiento obligatorio, se les da a las partes la oportunidad de conocer el método y beneficiarse del mismo, lo que crea una cultura de la negociación y luego una fidelización de los sujetos laborales hacia el método, ya que lo identifican y reconocen como una opción efectiva y viable para la solución de sus conflictos.

El procedimiento de Conciliación se inicia con la presentación de la solicitud ante el Centro de Conciliación competente, debiendo reunir los requisitos contemplados en el artículo 684 C de la Ley Federal del Trabajo. Es oportuno señalar que los elementos aportados por las partes no podrán ser utilizados como medios de pruebas en procedimientos administrativos o judiciales, de igual manera, la información que se ventile en el procedimiento no podrá otorgarse a

---

<sup>27</sup> Martínez Suazo, Froylán, *La conciliación como forma de solución a los conflictos de trabajo*, México, Tirant lo Blanch, 2022, p. 35.

<sup>28</sup> Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, 2a. ed., México, Porrúa, 2022, p. 20.

personas o autoridad, con algunas excepciones como son los convenios que se suscriban y la constancia de no conciliación.

Según el artículo 684-D de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de conciliación no podrá exceder de los 45 días naturales, en caso de que las partes no lleguen a acuerdo, se emitirá la constancia de no conciliación, la que servirá de requisito *sine qua non* para interponer la acción correspondiente.

#### 4. La conciliación como solución eficaz de los conflictos laborales

El procedimiento de conciliación permite dar cumplimiento a lo estatuido en la Constitución, al brindarle a las partes una vía para la solución de los conflictos laborales y disminuir el tiempo para resolverlos.

Los Centros de Conciliación, cuentan con servidores públicos expertos en derecho del trabajo con un enfoque en los derechos humanos, que velan porque se cumpla con la autonomía operativa y de gestión, independencia, e imparcialidad necesaria, para generar confianza y certeza jurídica.

Considerando que el trabajador es el sujeto débil de una relación laboral, el conciliador tiene un rol fundamental en este nuevo procedimiento, al ser responsable de garantizar que no se vulneren sus derechos y evitar que éste quede en estado de indefensión frente al patrón. De esta manera, la conciliación laboral debe garantizar la vigencia de principios como la irrenunciabilidad de los derechos.<sup>29</sup>

Los conciliadores deben observar las disposiciones contenidas en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y otras normas de la materia, teniendo presente la responsabilidad que representa sus funciones. No deben olvidar ese rol proactivo durante el procedimiento para procurar un acuerdo, sin excederse de los límites establecidos en la ley.<sup>30</sup>

La reforma laboral ha pasado por determinados desafíos desde la perspectiva económica y cultural. El primero, asociado al tema presupuestario; el segundo,

---

<sup>29</sup> Exposición de Motivos de la reforma laboral del 2019, Gaceta Parlamentaria, año XXII, número 5188-II, 3 de enero de 2019. <https://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2019/enc/20190103-II.html#Iniciativa1> (fecha de consulta: 20 de abril de 2024).

<sup>30</sup> Gorjón Gómez, Gabriel de Jesús y López Pérez, Moisés David, “Análisis de los conflictos que surgieron a raíz de la aplicación de la reforma laboral del 2019 en México” *Revista Criminología y Ciencias Forenses: Ciencia, Justicia y Sociedad*, México, vol. 2, núm. 3, 2023, pp. 12-21. <https://cf-cjs.uicui.edu.mx/ojs/index.php/CJS/article/view/18>

con el cambio de la cultura litigiosa en la comunidad litigante por la cultura de la negociación y del diálogo.<sup>31</sup> Vale la pena mencionar que no se debe perder de vista la importancia de la definición del perfil de los conciliadores, tomando en consideración los conocimientos especializados en derecho laboral, derecho de la seguridad social, derechos humanos, así como las técnicas de negociación.<sup>32</sup>

Los conciliadores deben encontrar esa sinergia que les permita a las partes transformar sus conflictos o diferencias en resultados que generen un bienestar en las relaciones laborales, o ponerles fin a estas,<sup>33</sup> es por ello, que la comunicación juega un papel fundamental al momento de abordar los conflictos, siendo oportuno conocer las causas que generó la controversia, lo que ayudará a que las partes puedan solucionar por sí mismas el problema.

Al respecto, Tórrez Tórrez<sup>34</sup> ha insistido en la necesidad de formación integral de la persona conciliadora, que involucre no solo aspectos jurídicos, sino de otros tipos de conocimientos como los psicológicos, comunicativos y actitudinales, pues no solo debe tener en cuenta el carácter tutelar y protector o la irrenunciabilidad, para lo cual se necesita una formación especializada en derecho, sino también deben de reunir otra serie de características para las cuales puede obtener una formación específica, por ejemplo, la escucha activa, la empatía y alguna otra estrategia de comunicación, propia de los métodos alternos de solución de conflictos.

---

<sup>31</sup> Rivera Rodríguez, Luis Alberto, “La condición *sui generis* de la Conciliación Prejudicial en el nuevo sistema de justicia laboral en México”, *Perfiles de las ciencias sociales*, Número Especial, 2022. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/5209/3848>

<sup>32</sup> Morales Ramírez, Gladys Fabiola, “Apuntes de la implementación de la reforma laboral en el Poder Judicial de la Ciudad de México” *Alegatos*, México, núm. 108-109, 2021, pp. 108-109, 167-199. [https://www.researchgate.net/profile/Gladys-Morales-2/publication/379053081\\_Apuntes\\_para\\_la\\_implementacion\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral\\_en\\_el\\_poder\\_judicial\\_de\\_la\\_Ciudad\\_de\\_Mexico/links/65f9339232321b2cff8c6773/Apuntes-para-la-implementacion-de-la-reforma-laboral-en-el-poder-judicial-de-la-Ciudad-de-Mexico.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gladys-Morales-2/publication/379053081_Apuntes_para_la_implementacion_de_la_reforma_laboral_en_el_poder_judicial_de_la_Ciudad_de_Mexico/links/65f9339232321b2cff8c6773/Apuntes-para-la-implementacion-de-la-reforma-laboral-en-el-poder-judicial-de-la-Ciudad-de-Mexico.pdf)

<sup>33</sup> Sánchez García, Arnulfo y García Martínez, Mónica Marlene, “Elementos técnicos mínimos a considerar en la migración a la modalidad de teletrabajo” en Sánchez García, Arnulfo (coord.), *TELETRABAJO elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, México, Tirant lo blanch, 2020, pp. 27-44.

<sup>34</sup> Tórrez Tórrez, Mario Isaías, *op. cit.*, p. 110.

### III. Metodología

En esta investigación, la metodología utilizada es la cuantitativa, la cual está dirigida a la comprobación de la hipótesis, la presencia y dinámica de las variables del estudio dentro del fenómeno en la que está enfocada la investigación.<sup>35</sup> Para Vásquez,<sup>36</sup> lo cuantitativo permite recolectar datos numéricos o cuantificables, que permiten analizar la información e interpretar esos resultados.

El tipo de estudio de la investigación es descriptivo, puesto que, se detallan las propiedades y características de las variables de investigación, conforme el fenómeno que se está investigando, referido a los factores que inciden en la efectividad de la reforma.<sup>37</sup>

La técnica de recolección de datos utilizada es la encuesta; para el procesamiento de los datos se utilizó el *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versión 21.

La investigación se desarrolló en Monterrey, Nuevo León, México, por ser una zona geográficamente considerable para este estudio. Para llevar a cabo la presente investigación, la población de estudio fueron trabajadores.

#### 1. Método y técnica

En el método cuantitativo se desarrollan, las características y diseño de este enfoque, lo cual, está dirigido a la comprobación de la hipótesis, la presencia y dinámica de las variables del estudio conforme el fenómeno en que se enfoca la investigación.<sup>38</sup>

La técnica utilizada es la encuesta; se usó la escala de Likert por considerarle adecuada para la obtención de las respuestas de los trabajadores para medir que tan de acuerdo o en desacuerdo están con los reactivos planteados. A las respuestas se les asignó un valor numérico del 0 al 5; los sujetos encuestados tenían 5 opciones de respuesta.

---

<sup>35</sup> Ruiz Olabuénaga, José Ignacio, *Metodología de la Investigación Cualitativa*, 5a. ed., España, Universidad de Deusto, p.19.

<sup>36</sup> Vásquez-Gutiérrez, Reyna L., *Manual en esquemas de metodología para investigaciones mixtas en ciencias sociales*, México, Tirant lo Blanch, 2021, p. 73.

<sup>37</sup> Hernández Sampieri, Roberto *et al.*, *Metodología de la Investigación*. México, Mc Grill, Internacional Editores, 2014, p. 92.

<sup>38</sup> Vásquez-Gutiérrez, Reyna L., *op. cit.*, p. 73.

Para la aplicación de la encuesta, se realizó la operacionalización de las variables, quedando integradas por los siguientes reactivos:

Conciliación prejudicial (X1): 1. La conciliación prejudicial ayuda a resolver los conflictos laborales. 2. Se le explicó la importancia de arreglar el conflicto mediante la conciliación prejudicial. 3. En el procedimiento usted tuvo la oportunidad de dialogar y expresar los motivos por el cual fue al trámite de conciliación. 4. Se le exigió que se hiciera acompañar de un abogado para que lo/la representara. 5. Se le explicó que el procedimiento de conciliación prejudicial es gratuito. 6. Su conflicto fue resuelto de manera rápida. 7. Previo a formalizar la solicitud recibió orientaciones sobre el procedimiento de conciliación por parte de los funcionarios del Centro de Conciliación. 8. Durante el procedimiento de conciliación recibió orientaciones por parte de los funcionarios del Centro de Conciliación. 9. Considera que el acuerdo que firmó protege sus derechos como trabajador.

Cumplimiento del principio de voluntariedad (X2): 1. Durante el procedimiento se le permitió expresarse en libertad. 2. El acuerdo que firmó fue por voluntad propia. 3. Se sintió presionado durante el procedimiento de conciliación. 4. Al firmar el acuerdo se evita un nuevo conflicto. 5. Con la firma del convenio se puso fin al conflicto. 6. Quedó conforme con el acuerdo que firmó. 7. El procedimiento de conciliación se desarrolla de manera pacífica.

Confianza en el método de conciliación (X3): 1. El procedimiento de conciliación fue confiable. 2. La confianza en el procedimiento de conciliación incidió en el arreglo del conflicto. 3. En el procedimiento se le permitió el momento para que usted se expresara con libertad. 4. En el procedimiento el conciliador les apoyó a encontrar posibles opciones a la solución del conflicto. 5. Durante el procedimiento se le dijo que a través del acuerdo se le pone fin al conflicto. 6. Durante el procedimiento de conciliación se le respetó que propusiera las soluciones para resolver el conflicto. 7. En el procedimiento de conciliación hubo un trato igual para usted y su patrono o el representante de este. 8. El lenguaje que se utilizó en el procedimiento de conciliación fue sencillo. 9. Al final del procedimiento se les recordó los puntos en los que se alcanzaron acuerdos. 10. Al final del procedimiento se les recordó los puntos que quedaron pendientes de resolver. 11. Al final del procedimiento se resumieron los compromisos para ratificar lo acordado. 12. Considera que se da un tiempo suficiente para analizar las propuestas para resolver el conflicto. 13. Se le dijo la importancia de resolver

el conflicto de manera pacífica. 14. Durante el procedimiento se le recordó que resolver el conflicto a través del acuerdo, es económico.

Efectividad de la reforma laboral (Y): 1. El procedimiento de conciliación brinda la rapidez para resolver los conflictos. 2. Por medio del procedimiento de conciliación la forma de resolver los conflictos es sencilla. 3. El procedimiento de conciliación presenta facilidades para resolver los conflictos. 4. Su trámite se resolvió dentro de los 45 días naturales. 5. El procedimiento de conciliación le produjo resultados satisfactorios. 6. Recomendaría que los conflictos laborales se resuelvan por medio de la conciliación prejudicial.

La escala de Likert “consiste en un conjunto de reactivos presentados en forma de afirmaciones. A las respuestas se les asigna un valor numérico del 0 al 5 en una escala de 5 posibilidades. Así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones. Esta escala mide el nivel de aceptación de una afirmación contestando si se está de acuerdo o no con ella”.<sup>39</sup>

## 2. Pilotaje

El instrumento fue validado por 4 expertos, previo a la aplicación final se procedió a aplicar un pilotaje a 36 trabajadores para verificar la pertinencia y relevancia del método y la técnica utilizada y así tener claridad de los sujetos participantes. Se elaboró el instrumento especificando la relevancia y su validación, esto permite la validez de los hallazgos para proceder a aplicar el instrumento de medición que soporta los objetivos de la investigación.<sup>40</sup>

Este se aplicó mediante un cuestionario, con escala valorativa de Likert positiva, con cinco posibles alternativas de respuestas: 5 “Totalmente de acuerdo”; 4 “De acuerdo”; 3 “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”; 2 “en desacuerdo”; 1 “totalmente en desacuerdo”. Las afirmaciones contenidas en los reactivos son de

---

<sup>39</sup> Hinojosa Cruz, Adriana Verónica y Rodríguez Larragoity, Ricardo Alberto, “La Encuesta”, en Sáenz López, Karla y Tamez González, Gerardo, *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*, México, Tirant Humanidades, 2014, pp. 183-201.

<sup>40</sup> Sáenz López, Karla Annett Cynthia y Rodríguez Burgos, Karla Eugenia, “Habilidades Investigativas” en Sáenz López, Karla y Tamez González, Gerardo, *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*, México, Tirant Humanidades, 2014, pp. 86-95.

orden de escala, debido a que interesaba saber la opinión de los trabajadores respecto al procedimiento de conciliación desde sus experiencias.

### 3. Aplicación del instrumento final

Con los resultados del pilotaje se procedió al análisis de la fiabilidad del instrumento, a través del *software* estadístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, este nos permite descartar o mejorar los reactivos que se alejan o bien se acercan al objetivo planteado al momento de la elaboración del instrumento. El Alfa de Cronbach obtenido es de .913, lo cual representa un alto grado de fiabilidad. De los 36 elementos que conforman el cuestionario de las encuestas aplicadas se obtuvo un Alfa de Cronbach mayor a .9, lo que representa un alto grado de fiabilidad de las variables de estudio.

### 4. Población

Se considera población al conjunto de individuos, que aporten información sobre el fenómeno que se estudia, es una colección completa de elementos que poseen características comunes puede decirse que se refiere a todos esos elementos que en forma individual podría ser tomado en cuenta en la investigación.<sup>41</sup>

Es determinada exclusivamente por los fines de la investigación del estudio en particular, y en ello se debe tomar en consideración elementos como una explicación muy detallada del lugar, tiempo, composición, apariencia; es imprescindible conocer a nuestra población de estudio, para que los resultados que nos aporten sirvan para robustecer el estudio realizado.<sup>42</sup>

En esta investigación se tomó como universo de estudio a los trabajadores que han recurrido al Centro de Conciliación Laboral de Monterrey, Nuevo León, para dirimir los conflictos que tienen con sus patrones, en el mes de mayo de 2023, por ser partes del fenómeno de los conflictos laborales individuales<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Nel Quezada, Lucio, *Metodología de la investigación*, Perú, Macro E.I.R.L. 2010, p. 95.

<sup>42</sup> Eyssautier de la Mora, Maurice, *Metodología de la Investigación, desarrollo de la inteligencia*, Argentina, EG, Corporación de Servicios Editoriales y gráficos, 2006, p.220.

<sup>43</sup> En este estudio se encuestaron a trabajadores que se presentaron al Centro de Conciliación para resolver su conflicto, sin embargo, no se hizo una diferenciación si sus conflictos eran de orden laboral o de seguridad social, cabe destacar que los conflictos de seguridad social

## 5. Muestra

La muestra consiste en la selección de una porción, un subconjunto, un grupo reducido de elementos de la población, a los que se les evalúa características generales y particulares, con el objetivo de inferir tales semejanzas de la población.<sup>44</sup> Es la parte de la población que se selecciona, y de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectúa la observación y medición de las variables objeto de estudio.<sup>45</sup>

El muestreo utilizado es de tipo no probabilístico, la muestra se aplicó de manera intencional, en vista de que representa una parte del universo estudiado, por aplicarse la encuesta únicamente a los trabajadores que en la audiencia comparecieron ambas partes. Lo anterior permite que los sujetos de estudio tengan conocimientos y la experiencia sobre el procedimiento de conciliación, puesto que, éste fue desarrollado con la intervención de los conflictuados.

Esta se basa en la recopilación de datos de los sujetos de estudio más convenientes, para ello se cuenta con previo conocimiento de los elementos de la población.<sup>46</sup> Para el criterio de selección, es preciso tomar en consideración el propósito que representa: es necesario que exista una relación con los criterios, los cuales deben ser claros y racionales al momento de tomar esta decisión.<sup>47</sup> Rojas<sup>48</sup> señala que “es fundamental la selección indicada de la muestra para obtener los datos requeridos en la investigación”.

El instrumento se aplicó del 2 de mayo al 26 de mayo del 2023, en un horario de lunes a viernes de 9:00 AM a 2:00 PM, en el Centro de Conciliación Laboral, ubicado en Ciudad Laboral, en avenida Churubusco, Monterrey, Nuevo

---

según las estadísticas a nivel nacional son la mayor cantidad de asuntos por encima de los laborales y son los menos resueltos.

<sup>44</sup> Nel Quezada, Lucio, *op. cit.*, 95.

<sup>45</sup> Maldonado Pinto, Jorge Enrique, *Metodología de la investigación social: paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo complementario*, Colombia, Ediciones de la U, 2018, p. 98.

<sup>46</sup> Namakforoosh, Mohammad Naghi, *Metodología de la Investigación*, México, LIMUSA, 2017, p.189.

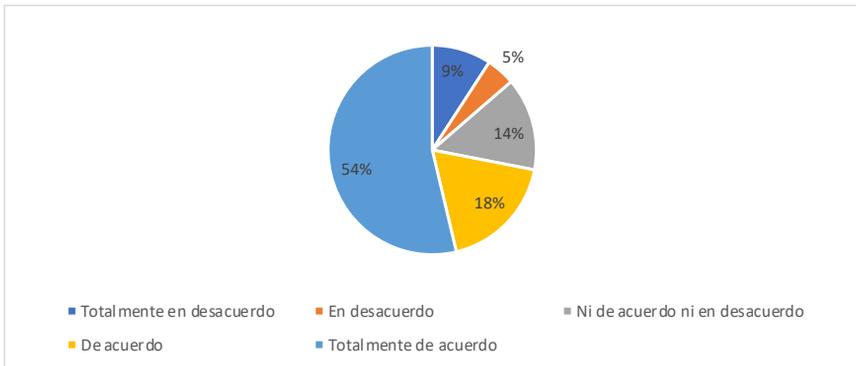
<sup>47</sup> Burgos O, Nilza, *Investigación cualitativa miradas desde el trabajo social*, Argentina, Espacio Editorial, 2011. p. 135.

<sup>48</sup> Rojas Monedero, Rosaura, *La educación para la paz y su influencia en el déficit de habilidades emocionales de los preadolescentes en Santiago de Cali, Colombia y Monterrey*, México, UANL, 2020. [Tesis de Doctorado]. <http://eprints.uanl.mx/19601/> (fecha de consulta: 24 de abril de 2024).

León, el cual se llevó a cabo con 206 trabajadores que tuvieron audiencias con sus patrones, es decir, en aquellos casos en los que ambas partes comparecieron.

#### IV. Resultados

Gráfico 1. Variable Independiente-Conciliación Prejudicial



FUENTE: SPSS versión 21. Elaboración propia.

En el gráfico 1, se puede observar que, de la variable independiente (X1) Conciliación prejudicial, un 72% de los sujetos encuestados respondieron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” en que la conciliación prejudicial, ayuda a dirimir los conflictos laborales; que, a través de este procedimiento, tienen la oportunidad de resolver sus controversias de manera ágil y gratuita, y que los acuerdos alcanzados protegen sus derechos como trabajadores.

Tabla 1. La conciliación prejudicial ayuda a resolver los conflictos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	.5	.5	.5
	En desacuerdo	2	1.0	1.0	1.5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	9.2	9.2	10.7
	De acuerdo	52	25.2	25.2	35.9
	Totalmente de acuerdo	132	64.1	64.1	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

FUENTE: análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 1, se muestra que en el reactivo “la conciliación prejudicial ayuda a resolver los conflictos laborales”, los sujetos encuestados respondieron en un 89.3% estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en que esta si ayuda a resolver los conflictos; confirmando la importancia de este método en la solución de los conflictos.

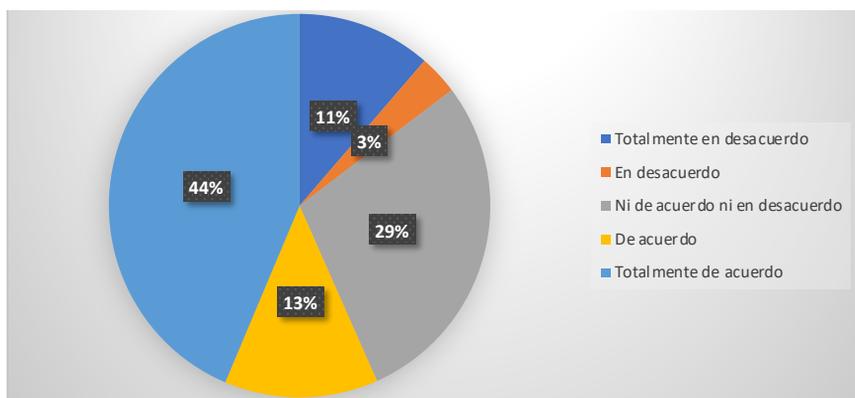
Tabla 2. Su conflicto fue resuelto de manera rápida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	16	7.8	7.8	7.8
	En desacuerdo	21	10.2	10.2	18.0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	77	37.4	37.4	55.3
	De acuerdo	29	14.1	14.1	69.4
	Totalmente de acuerdo	63	30.6	30.6	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

FUENTE: análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 2, se muestra el reactivo “su conflicto fue resuelto de manera rápida”. De los sujetos encuestados, un 44.7% respondieron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo; un 37.4% respondió ni de acuerdo, ni en desacuerdo. En relación a estos últimos, pueden ser trabajadores que consideraban o esperaban que su caso se resolviera más rápido; sin embargo, esto no quiere decir que se incumpla con el plazo establecido por la ley. Además, al momento de la aplicación de la encuesta, hubo casos en los que las partes solicitaron otra audiencia.

Gráfico 2. Variable Independiente-Cumplimiento del principio de voluntariedad



FUENTE: SPSS versión 21. Elaboración propia.

En el gráfico 2, se observa que de la variable independiente (X2) Cumplimiento del principio de voluntariedad, de los sujetos encuestados, un 57% respondió estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, entre estas destacan que se les permite expresarse en libertad, que los acuerdos que firmaron fueron por voluntad propia y que quedaron conforme con el acuerdo.

Tabla 3. El acuerdo que firmó fue por voluntad propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	3	1.5	1.5	1.5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	69	33.5	33.5	35.0
	De acuerdo	23	11.2	11.2	46.1
	Totalmente de acuerdo	111	53.9	53.9	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

FUENTE: Análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 3, se observa que de los sujetos encuestados un 65.1% respondieron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, en relación con que el acuerdo que firmaron fue por voluntad propia, cabe mencionar que en este caso hubo encuestados que no resolvieron su conflicto a través de un convenio, lo que pudo ser una razón por la cual respondían al reactivo de manera neutral.

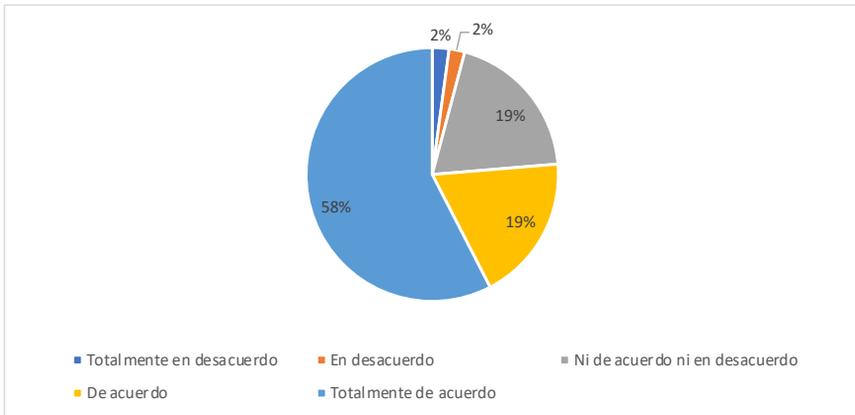
Tabla 4. Quedó conforme con el convenio que firmó.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10	4.9	4.9	4.9
	En desacuerdo	6	2.9	2.9	7.8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	98	47.6	47.6	55.3
	De acuerdo	29	14.1	14.1	69.4
	Totalmente de acuerdo	63	30.6	30.6	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 4, se observa que de los sujetos encuestados, el 44.7% respondió estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” en que quedó conforme con el convenio firmado, el 47.6% contestó ni “de acuerdo”, ni “en desacuerdo”. De estos resultados se pueden inferir dos interpretaciones: entre los trabajadores que contestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo se pueden encontrar algunos que no firmaron un convenio, sin embargo, también, están los que sí firmaron y no están “de acuerdo” ni “en desacuerdo”. Esto indica que no siempre quedan satisfechas las pretensiones de la parte trabajadora ante la firma de un convenio, por lo que vale la pena estudiar que fenómeno ocurre con estos casos en que no se tiene la certeza de la satisfacción de los trabajadores. Es importante recordar que algunos trabajadores acceden a firmar los convenios, en aras de no seguir con los procedimientos, en vista que para ellos representan pérdida de tiempo y de búsqueda de un nuevo trabajo.

Gráfico 3.  
Variable independiente – Confianza en el método de conciliación



FUENTE: SPSS versión 21. Elaboración propia.

En el gráfico 3, se observa que de la variable independiente (X3) confianza en el método de conciliación, de los sujetos encuestados, el 77% respondieron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”; entre sus opiniones se encuentran: el procedimiento de conciliación es confiable, que los conciliadores le apo-

yaron en encontrar las posibles soluciones al conflicto, que resolver el conflicto a través del acuerdo es menos costoso, y que es importante resolver el conflicto de manera pacífica.

Tabla 5. El procedimiento de conciliación fue confiable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	1.0	1.0	1.0
	En desacuerdo	2	1.0	1.0	1.9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	10.2	10.2	12.1
	De acuerdo	39	18.9	18.9	31.1
	Totalmente de acuerdo	142	68.9	68.9	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

FUENTE: análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 5, se observa que de los sujetos encuestados el 87.8% respondieron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” que el procedimiento de conciliación fue confiable. Lo que indica que los trabajadores sienten confianza en este procedimiento.

Tabla 6. En el procedimiento el conciliador les apoyó a encontrar posibles opciones a la solución del conflicto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	1.0	1.0	1.0
	En desacuerdo	2	1.0	1.0	1.9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	12.6	12.6	14.6
	De acuerdo	41	19.9	19.9	34.5
	Totalmente de acuerdo	135	65.5	65.5	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

Fuente: análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 6, se observa que, de los sujetos encuestados, el 85.4% contestó estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” respectivamente que, en el procedimiento el conciliador les apoyó a encontrar posibles opciones a la solución del conflicto. Es importante recordar que en la conciliación el conciliador debe jugar un papel proactivo, coadyuvando a las partes a encontrar una salida a su conflicto.

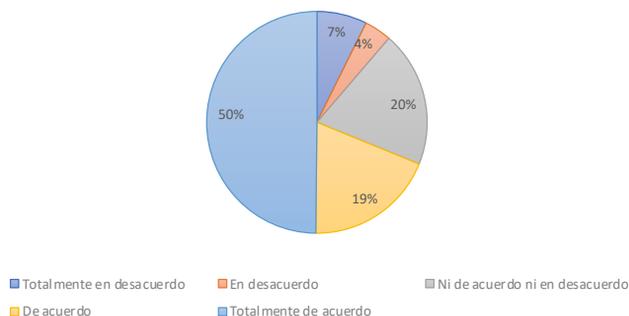
Tabla 7. En el procedimiento de conciliación hubo un trato igual para usted y su patrono o el representante de este

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	1.0	1.0	1.0
	En desacuerdo	1	.5	.5	1.5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	9.7	9.7	11.2
	De acuerdo	38	18.4	18.4	29.6
	Totalmente de acuerdo	145	70.4	70.4	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 7, se muestra que, de los sujetos participantes, el 88.8% respondieron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” respectivamente que en el procedimiento de conciliación, hubo un trato igual para ellos y su patrono o el representante de éste; es decir, que existe imparcialidad por parte de los conciliadores al momento de la audiencia, lo cual crea confianza en las partes durante el procedimiento.

Gráfico 4. Variable dependiente - Efectividad de la reforma laboral



FUENTE: SPSS versión 21. Elaboración propia.

En el gráfico 4, se observa que, de la variable dependiente (Y) efectividad de la reforma laboral, el 69% de los sujetos encuestados respondieron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” respectivamente que la reforma es efectiva en tanto que es rápida en la solución del conflicto; que la solución se ajusta a los 45 días naturales, que es un procedimiento sencillo y que se sienten satisfechos con los resultados alcanzados.

Tabla 8. El procedimiento de conciliación brinda rapidez para resolver los conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	15	7.3	7.3	7.3
	En desacuerdo	13	6.3	6.3	13.6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	35	17.0	17.0	30.6
	De acuerdo	50	24.3	24.3	54.9
	Totalmente de acuerdo	93	45.1	45.1	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

FUENTE: Análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 8, se observa que, de los sujetos encuestados, el 69.4% respondieron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” en que el procedimiento de conciliación brinda rapidez para resolver los conflictos. Lo que indica que los casos se están resolviendo de manera rápida.

Tabla 9. Su trámite se resolvió dentro de los 45 días naturales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	33	16.0	16.0	16.0
	En desacuerdo	13	6.3	6.3	22.3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	66	32.0	32.0	54.4
	De acuerdo	22	10.7	10.7	65.0
	Totalmente de acuerdo	72	35.0	35.0	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

FUENTE: Análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 9, se observa que, de los sujetos encuestados, el 45.7% contestaron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” respectivamente, que su solicitud se resolvió dentro de los 45 días naturales. Cabe mencionar que, los sujetos encuestados, no todos llegaron a un convenio, por lo que es una de las razones en que no hayan contestado estar “totalmente de acuerdo” o “de acuerdo”. Sin embargo, dentro del 54.3% restante se encuentran trabajadores que no resolvieron su conflicto dentro de este plazo o simplemente su caso no fue resuelto en sede prejudicial.

Tabla 10. Recomendaría que los conflictos laborales se resuelvan por medio de la conciliación prejudicial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	7	3.4	3.4	3.4
	En desacuerdo	2	1.0	1.0	4.4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	8.7	8.7	13.1
	De acuerdo	35	17.0	17.0	30.1
	Totalmente de acuerdo	144	69.9	69.9	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

FUENTE: Análisis de resultados con SPSS v.21. Elaboración propia.

En la tabla 10, se observa que, de los sujetos encuestados, el 86.9% respondió estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” respectivamente, en que recomendarían que los conflictos laborales se resuelvan por medio de la conciliación prejudicial. Se puede observar que, si bien es cierto, de los encuestados no todos resolvieron el conflicto por medio de un acuerdo, un alto porcentaje respondió que recomendaría el procedimiento de conciliación para ponerle fin a las controversias laborales.

Tabla 11. Comparativo de Interpretación

Variables independientes	Dimensiones
Conciliación prejudicial (X1)	Coadyuva a resolver conflictos
	Soluciones pacíficas
Cumplimiento del principio de voluntariedad (X2)	Libertad de expresarse
	Soluciones voluntarias
Confianza en el método de conciliación (X3)	Confiabilidad
	Transparencia
	Legitimación
VARIBLE DEPENDIENTE Efectividad de la reforma laboral (Y)	Rapidez
	Reducción de tiempo
	Resultados satisfactorios

FUENTE: elaboración propia.

En la tabla 11, se presentan las dimensiones del instrumento respecto a las variables de la investigación.

En la variable Conciliación prejudicial (X1) se presentan las dimensiones: coadyuva a resolver conflictos y soluciones pacíficas. Lo anterior, en virtud de considerar que la conciliación prejudicial es importante para la solución de conflictos en sede administrativa, siendo menester compararla con las respuestas que dan los sujetos encuestados que transitaron por un procedimiento de conciliación, quienes han manifestado que la conciliación coadyuva a resolver los conflictos entre las partes, lo que se traduce en que la conciliación prejudicial incide en soluciones pacíficas de los conflictos laborales.

La variable Cumplimiento del principio de voluntariedad (X2) presenta las dimensiones: libertad de expresarse y soluciones voluntarias; se considera la trascendencia jurídica de este principio para evitar nulidades de los acuerdos, teniendo relación con los resultados de las encuestas donde los sujetos encuestados respondieron que el cumplimiento de este principio permite la solución voluntaria de los conflictos a través de los acuerdos entre las partes.

La variable Confianza en el método de conciliación, tiene las dimensiones: confiabilidad, transparencia y legitimación; se consideró que estas son causas de

la confianza en la conciliación y los sujetos encuestados ratificaron que la conciliación les genera confianza, que el procedimiento es transparente y legítimo.

La variable dependiente (Y), efectividad de la reforma laboral, tiene las dimensiones: reducción de tiempo y resultados satisfactorios, por considerar que el impacto de la reforma laboral estriba en la rapidez en la solución de los conflictos lo que fue confirmado por los sujetos encuestados, quienes indicaron que existe satisfacción en los resultados alcanzados y que sus casos se están resolviendo de forma rápida.

## V. Discusión

La conciliación como fase prejudicial permite que patrones y trabajadores tengan la oportunidad de resolver sus conflictos a través de un procedimiento, rápido, sencillo, flexible y gratuito, en el que un tercero neutral acompaña a los dueños del conflicto para que sean ellos mismos quienes encuentren una salida beneficiosa para ambos. Este tercero, incluso, tiene facultades de proponer soluciones en caso de que vea que las partes enfrentan dificultades derivadas de su falta de capacidad negociadora.

A las partes se les permite expresarse en libertad durante las audiencias, en la que los conciliadores, de manera imparcial, les brindan un trato igualitario a patrones y trabajadores, encaminando a las partes a la salida de su conflicto, garantizando la confidencialidad de lo abordado en la audiencia y haciéndoles saber que depende de sus decisiones ponerle fin a la disputa, exhortándoles que llegar a un acuerdo resulta menos costoso que recurrir a otras instancias. Lo anterior, trata de convencer a las partes de la importancia y los beneficios del acuerdo, sin afectar el principio de voluntariedad, que es un principio central en este tipo de procedimientos.

El método de conciliación genera confianza para las partes, porque cuenta con conciliadores que demuestran transparencia, flexibilidad, acompañan a las partes en el procedimiento, les orientan en que consiste y sus alcances, de igual manera, les deja clara la legitimación del procedimiento, explicándoles que les asiste el derecho de ejecutar los acuerdos en la vía jurisdiccional, en caso de que una de las partes no quiera cumplirlos.

Se advierte que la conciliación está brindando resultados positivos, ya que desde el inicio se les indica a las partes en qué consiste el procedimiento, que es

sencillo llevarlo a cabo, y también se revela que el plazo contemplado en la ley para agotar esta instancia, se está cumpliendo, lo cual se convierte en satisfacción para las partes. Además, es importante mencionar que esto permite que las partes, en caso de no llegar a un acuerdo, puedan recurrir sin dilaciones a la vía jurisdiccional.

La efectividad de la reforma laboral del 2019 no solo debe medirse con los datos estadísticos emitidos por los Centros de Conciliación y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), también hay que tener presente la opinión que tienen las partes sobre la atención recibida en los Centro de Conciliación durante todo el procedimiento, y el grado de satisfacción de los resultados obtenidos mediante este método de solución de conflictos.

Si bien es cierto que los números o resultados emitidos por el INEGI son alentadores y nos arrojan resultados positivos de la aplicación de la reforma laboral, y en particular, la solución de los conflictos en sede prejudicial a través de la firma de los convenios suscritos entre las partes, consideramos necesario conocer las experiencias de los sujetos de la relación laboral que han pasado por la conciliación prejudicial, para comparar esos resultados con la calidad desde la atención de los trabajadores cuando llegan a presentar la solicitud, hasta que culmina el procedimiento a través de un convenio o sin que se llegue a un acuerdo. Esto permitirá tener, en un futuro, una visión completa sobre la efectividad de la reforma y en particular de la conciliación laboral. Por ahora, estos datos reflejan la visión institucional desde los conciliadores, lo que es además soportado por datos oficiales.

La conciliación prejudicial es una forma de acceso a la justicia social, puesto que busca que las partes de forma autocompositiva encuentren una solución pacífica al conflicto, lo anterior, ocasionaría la restauración de la armonía en la relación laboral o en caso de que esta haya finalizado, que el cierre de la misma sea de manera amistosa y que las partes puedan despedirse sin rencores y tomando en consideración que los acuerdos suscritos otorgan beneficios para ambas.

A través de la conciliación, se fomenta la cultura de la negociación entre las partes en conflicto, con el objetivo de obtener resultados expeditos sin que las partes recurran en gastos excesivos o que pasen meses, o años, tratando de arreglar sus controversias, lo que origina desgastes e insatisfacción, porque aun cuando exista una parte vencedora el transcurrir de los años, le ha dejado agotado y con una percepción negativa de la justicia.

Lo anterior es positivo porque permite generar una conciencia social sobre la importancia del diálogo y la capacidad que tenemos las personas para ser partícipes de la solución de nuestros propios conflictos, contribuyendo a una redimensión de la justicia y del acceso a ella a través de experiencias de participación ciudadana, mediante instituciones como la conciliación.

Los operadores de este método deben asumir conciencia y compromiso real frente al procedimiento de conciliación. Deben comprender que, la manera en que está diseñado el nuevo sistema de justicia laboral, es para favorecer el diálogo y la avenencia, y por ello es necesario realizar un esfuerzo auténtico para que este mecanismo dé resultados positivos.

No se trata, pues, de agotar un mero trámite que sirva a las partes para acreditar la constancia de no conciliación y poder acceder a la vía judicial, sino, desarrollar un procedimiento y desempeñar un rol auténtico de amigable componedor, proactivo, que busque un acercamiento entre las partes y convencerlas de la importancia de resolver los conflictos sin recurrir a la vía jurisdiccional, dejando claro que ello no conlleva a la renuncia de derechos.

Por ello, en los acuerdos suscritos jamás debe operar la renuncia de derecho por parte de los trabajadores, lo cual conlleva a la transparencia en el procedimiento y que los trabajadores sientan la confianza de acudir a los centros de conciliación, no con la fuerza de cumplir un requisito, sino con la disposición de llegar a un acuerdo y resolver, o dirimir, el problema con su patrón. Con el fin de transparentar que los acuerdos respeten la irrenunciabilidad de derechos, las actas deberían hacer constar los planteamientos iniciales de las partes y los acuerdos finales, para que futuros estudios puedan verificar si existe discrepancia entre lo que pedía el trabajador y lo que se adjudicó a través de un acuerdo.

## VI. Conclusión

La reforma laboral del 2019, produjo cambios sustanciales en la forma de impartición de justicia laboral en México, estableciendo dos fases procesales. Por un lado, la conciliación prejudicial obligatoria como requisito previo para recurrir a la vía jurisdiccional; por otro lado, los distintos procedimientos jurisdiccionales para los casos que no sean resueltos en la conciliación prejudicial, así como los casos especiales previstos en la ley. Con lo anterior, se busca que las partes cuenten con una tutela judicial efectiva.

Se necesita mantener el compromiso de parte de los servidores públicos en brindar una atención de calidad y calidez a los usuarios del sistema de justicia laboral y en particular los de los centros de conciliación. Por ello, las capacitaciones constantes es un punto que se debe tener en consideración sin reserva alguna, así como el seguimiento a los Centros de Conciliación tanto en lo administrativo como en la parte operativa.

Se requiere que la partida presupuestaria otorgada a los Centros de Conciliación federal o estatal sea acorde con la carga laboral que estos manejan, así como aquellos gastos administrativos requeridos para ello, y así dar cumplimiento a lo establecido en la norma superior y leyes secundarias, así como para el desarrollo de logística y contratación de personal requerido.

Queda un camino largo por recorrer, principalmente en el ámbito cultural, pero con el esfuerzo de los operadores jurídicos, patrones, trabajadores, sindicatos, se producirá un cambio de pensamiento respecto a la manera de resolver los conflictos, dejando de un lado la época de la confrontación, para pasar a la era del diálogo, con todas las ventajas que esto implica en lo económico, en lo social, en lo psicológico y en lo emocional.

Es necesaria una mayor difusión de la conciliación prejudicial, así como de los resultados concretos que ha tenido, para que los trabajadores al momento de encontrarse en un conflicto con su patrón tengan conocimiento de que cuentan con una herramienta jurídica eficaz que les permite resolver el conflicto de manera gratuita, sencilla y rápida.

La presente investigación tiene como fin aportar al derecho laboral como derecho social. Además de su originalidad, se llevó a cabo conforme a un riguroso procedimiento metodológico, desde la operacionalización de las variables, la construcción de los instrumentos para la recolección de los datos, la validación por expertos en metodología y en el tema de investigación, la aplicación de pruebas piloto, el procesamiento de los datos por medio de sistemas operativos y finalmente el análisis de los resultados, sin dejar de lado el fundamento teórico del tema investigado.

Queda mucho camino por recorrer, la reforma no es perfecta, su cumplimiento no es en un ciento por ciento, por lo que se debe mejorar en aquellos aspectos donde todavía existen debilidades.

Se considera necesario involucrar a los sindicalistas, universidad, colegios de abogados, y empresas en la divulgación de las bondades de la conciliación laboral, como herramienta que permite recurrir a una instancia, segura, ordenada,

sencilla, flexible con espíritu transformador y restaurativo hacia las personas involucradas. Transformar la visión de los empleadores y trabajadores frente al conflicto fomenta el diálogo basado en el conceso, la negociación y el convenio.

Por último, el modelo mexicano de una conciliación prejudicial y obligatoria, al dar resultados, puede ser considerado por otros países en los que la conciliación o la mediación no es obligatoria, para explorar si este elemento que forma parte del diseño legal del sistema conciliatorio laboral en México es determinante en el éxito del procedimiento, al elevar el número de acuerdos, generar una cultura de negociación, fidelidad de las partes hacia el método y brindar mayor certeza jurídica a cada una de las partes, garantizando un oportuno acceso a la justicia.

## VII. Referencias

- Arévalo Vela, Javier, “Los principios del derecho procesal”, *Revista LEX*, Perú, vol.16, núm. 22, 2018, pp. 253-269. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1657>
- Burgos O, Nilsa, *Investigación cualitativa miradas desde el trabajo social*, Argentina, Espacio Editorial, 2011.
- Cruz Parcero, Juan Antonio, “Los derechos sociales en la constitución de 1917: un balance en su centenario”, en Cruz Parcero, Juan Antonio (Coord.), *Los derechos sociales en México, reflexiones sobre la Constitución de 1917*, México, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, 2020, pp. 49-80. <https://www.iidh.ed.cr/images/Publicaciones/Justicia/Los%20derechos%20sociales%20en%20Mexico.pdf>
- Cypher, James Martín y Crossa, Mateo, “Reestructuración laboral en México frente al T-MEC”, *Ola financiera*, México, vol. 14, núm. 39, 2021, pp. 73-99. <http://dx.doi.org/10.22201/fe.18701442e.2021.39.80080>
- Eyssautier De la Mora, Maurice, *Metodología de la Investigación, desarrollo de la inteligencia*, Argentina, EG, Corporación de Servicios Editoriales y gráficos, 2006.
- Feixas, Mónica, Lagos, Patricio, Fernández, Idoia y Sabaté, Sarai, “Modelos y tendencias en la investigación sobre efectividad, impacto y transferencia de la formación docente en educación superior”, *Educar*, España, vol. 5, núm. 1, 2015, pp. 81-107. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/educar.695>

- González Velasco, Alda, “La reforma a la ley federal del trabajo 2019 y los sindicatos de la industria automotriz en México. Puntos de partida y procesos de adaptación”, *Flacso México*, 2021, p. 5, [Tesis de maestría]. <https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/285>
- Gorjón Gómez, Francisco Javier, *Mediación su valor intangible y efectos operativos, “una visión integradora de los métodos alternos de solución de conflictos”*, México, Tirant lo Blanch, 2017.
- Gorjón Gómez, Francisco Javier y Steele Garza, José Guadalupe, *Métodos alternativos de solución de conflictos*, 3a, ed., México, Oxford University Press, 2020.
- Gorjón Gómez, Gabriel de Jesús y López Pérez, Moisés David, “Análisis de los conflictos que surgieron a raíz de la aplicación de la reforma laboral del 2019 en México” *Revista Criminología y Ciencias Forenses: Ciencia, Justicia y Sociedad*, México, vol. 2, núm. 3, 2023, pp. 12-21. <https://cf-cjs.uicui.edu.mx/ojs/index.php/CJS/article/view/18>
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, María del Pilar, *Metodología de la Investigación*. México, Mc Grill, Internacional Editores, S.A. de C.V, 2014.
- Hinojosa Cruz, Adriana Verónica y Rodríguez Larragoity, Ricardo Alberto, “La Encuesta”, en Sáenz López, Karla y Tamez González, Gerardo, *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*, México, Tirant Humanidades, 2014, pp. 183-201.
- Lemus Raya, Patricia, Gómez Vargas, Rogelia y Chávez Orozco, Gilberto, *Derecho del trabajo. Panorama actual y nuevas realidades*, México, Cengage, 2023.
- López Pérez, Moisés David, “La reforma laboral de México en contexto”, *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nicaragua, vol. 4, núm. 7, 2023, pp. 116-120. <http://www.revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/109>
- Maldonado Pinto, Jorge Enrique, *Metodología de la investigación social: paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo complementario*, Colombia, Ediciones de la U, 2018.
- Martínez Suazo, Froylán, *La conciliación como forma de solución a los conflictos de trabajo*, 1a, ed., México, Tirant lo Blanch, 2022.
- Martínez y González, Antonio, “El nuevo procedimiento de conciliación pre-judicial obligatorio en México”, *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y*

- de la Seguridad Social, Nicaragua, vol. 5, núm. 8, 2024, pp. 56-71. <http://www.revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/116>
- Molina Martínez, Sergio Javier, *El nuevo sistema de justicia laboral en México*, 2a, ed., México, Editorial Porrúa, 2022.
- Morales Ramírez, Gladys Fabiola, “Apuntes de la implementación de la reforma laboral en el Poder Judicial de la Ciudad de México”, *Alegatos*, México, núm. 108-109, 2021, pp. 108-109, pp.167-199. [https://www.researchgate.net/profile/Gladys-Morales-2/publication/379053081\\_Apuntes\\_para\\_la\\_implementacion\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral\\_en\\_el\\_poder\\_judicial\\_de\\_la\\_Ciudad\\_de\\_Mexico/links/65f9339232321b2cff8c6773/Apuntes-para-la-implementacion-de-la-reforma-laboral-en-el-poder-judicial-de-la-Ciudad-de-Mexico.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gladys-Morales-2/publication/379053081_Apuntes_para_la_implementacion_de_la_reforma_laboral_en_el_poder_judicial_de_la_Ciudad_de_Mexico/links/65f9339232321b2cff8c6773/Apuntes-para-la-implementacion-de-la-reforma-laboral-en-el-poder-judicial-de-la-Ciudad-de-Mexico.pdf) (fecha de consulta: 12 de diciembre de 2024).
- Namakforoosh, Mohammad Naghi, *Metodología de la Investigación*, México, LI-MUSA, S.A. de C.V, 2017.
- Nel Quezada, Lucio, *Metodología de la investigación*, Perú, Macro E.I.R.L. 2010.
- Ortiz, G. Armando, Guerra r. Pablo, Barragán C, José N y Villalpando Paula, “Análisis de la nueva reforma laboral en México, 2019: ¿A quiénes beneficia y a quiénes perjudica?” *Daena: International Journal of Good Conscience*, México, vol. 14, núm.2, 2019, pp. 1-15. [http://www.spentamexico.org/v14-n2/A1.14\(2\)1-15.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n2/A1.14(2)1-15.pdf)
- Rivera Rodríguez, Luis Alberto, “La condición sui generis de la Conciliación Prejudicial en el nuevo sistema de justicia laboral en México”, *Perfiles de las ciencias sociales*, Número Especial, 2022. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/5209/3848>
- Rojas Monedero, Rosaura, “La educación para la paz y su influencia en el déficit de habilidades emocionales de los preadolescentes en Santiago de Cali”, *Colombia y Monterrey*, México, UANL, 2020. [Tesis de Doctorado]. <http://eprints.uanl.mx/19601/>
- Ruiz Olabuénaga, José Ignacio, *Metodología de la Investigación Cualitativa*, 5ta, ed., España, Universidad de Deusto.
- Sáenz López, Karla Annett Cynthia y Rodríguez Burgos, Karla Eugenia, “Habilidades Investigativas” en Sáenz López, Karla y Tamez González, Gerardo, *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*, México, Tirant Humanidades, 2014, pp. 86-95.

- Sánchez García, Arnulfo y García Martínez, Mónica Marlene, “Elementos técnicos mínimos a considerar en la migración a la modalidad de teletrabajo” en Sánchez García, Arnulfo (coord.), *Teletrabajo elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*, México, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 27-44.
- Sánchez García, Arnulfo y Yanten Cabrera, Diego Fernando, “Naturaleza de los principios de la Mediación y Conciliación”, en Sánchez García, Arnulfo (comp.), *Los principios de Mediación y Conciliación en América Latina y El Caribe: Análisis comparado a partir de la Ley Modelo de CNUDMI sobre Mediación Comercial Internacional y Acuerdos de Transacción Internacionales resultantes de la mediación*, Colombia, Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2021, pp. 11-22. <https://bonga.unisimon.edu.co/items/df5ab2a7-594c-4bc6-a41b-19e114ce59d1>
- Sappia, Jorge, “Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo”, *Organización Internacional del Trabajo*, Suiza, 2002. [https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1149/dt\\_149.pdf](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1149/dt_149.pdf)
- Suárez-Potts, William, *La Constitución de 1917 y la ley federal del trabajo de 1931*, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2017. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>
- Tórrez Tórrez, Mario Isaías, “La conciliación en materia laboral”, *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, Nicaragua, vol. 4, núm. 7, 2023, pp. 106-115. <http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/108>
- Vargas Rojo, Vania Gueneth, “Análisis Constitucional y legal del convenio laboral prejudicial y judicial como cosa juzgada”, *Ius Comitiãlis*, México, vol. 5, núm. 10, 2022, pp. 45-61. <https://iuscomitalis.uaemex.mx>
- Vásquez-Gutiérrez, Reyna L, *Manual en esquemas de metodología para investigaciones mixtas en ciencias sociales*, México, tirant lo blanch, 2021.
- White Ward, Omar, *Teoría General del Proceso*, 2a. ed., Costa Rica, Corte Suprema de Justicia. Escuela Judicial, 2008, p. 43. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina40381.pdf>

## Cómo citar

### IJ-UNAM

López Pérez, Moisés David, Gorjón Gómez, Gabriel de Jesús, y Tórrez Tórrez, Mario Isaías, “La conciliación como herramienta de acceso a la justicia social, conforme a la reforma laboral 2019 en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 21, núm. 40, 2025, pp. 143-179. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.19135>

### APA

López Pérez, M. D., Gorjón Gómez, G. J. y Tórrez Tórrez, M. I. (2025). La conciliación como herramienta de acceso a la justicia social, conforme a la reforma laboral 2019 en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(40), 143-179. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.19135>