

**InnOvaciOnes de NegOciOs. Edición Especial: Mujeres en la Ciencia 1(1): 67-83**

© 2023 UANL (ISSN: 2007-1191)

Fecha de recepción: 13 de septiembre del 2023. Fecha de aceptación: 6 de noviembre del 2023

<https://revistainnovaciones.uanl.mx/>

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.40-406>

## **Uso de las TIC en la implementación de la nueva reforma de justicia laboral en México. (Use of ICT in the implementation of the new labor justice reform in Mexico)**

**Gómez-de-la-Fuente, Ma. del Carmen\***

**Carrillo-Quiroga, Perla♦**

**Santoyo-Caamal, Mirna Leticia♥**

**Abstract** In Mexico, the integration of Information and Communication Technologies (ICTs) into organizational systems has profoundly transformed the new labor justice model, particularly within pretrial conciliation processes. This presentation aims to delve into how ICTs serve as a pivotal resource in modernizing these processes. Despite previous backlogs in addressing labor disputes, the current system resolves most issues in under 45 days. Since its inception, this improved approach has brought significant benefits to the country's working population.

**Keywords:** Use, ICT, Justice, Labor, Innovation

**Clasificación JEL:** J5, J8, J23, J83, O32,

**Resumen** Es un hecho innegable como las Tecnologías de Información y Comunicación han impactado de forma significativa el desempeño de los sistemas organizacionales en la implementación del nuevo modelo de justicia laboral en los procesos de conciliación en la instancia prejudicial en México. La presente ponencia tiene como fin analizar el uso de las TIC como recurso tangible en la innovación de procesos de conciliación laboral, con un alto grado de rezago en problemas laborales que en la actualidad se resuelven en menos de 45 días y que ha beneficiado en gran medida a la población económicamente activa.

**Palabras Clave:** Uso, TIC, Justicia, Laboral, Innovación

---

\*Universidad Autónoma de Tamaulipas, Ciudad. Victoria, Tamaulipas, México. [mcgomez@docentes.uat.edu.mx](mailto:mcgomez@docentes.uat.edu.mx), <https://orcid.org/0000-0003-0062-617X>

♦Universidad Autónoma de Tamaulipas, Ciudad. Victoria, Tamaulipas, México. [pcarrillo@docentes.uat.edu.mx](mailto:pcarrillo@docentes.uat.edu.mx), <https://orcid.org/0000-0001-9253-5552>

♥Universidad Autónoma de Tamaulipas, Ciudad. Victoria, Tamaulipas, México. [msantoyo@docentes.uat.edu.mx](mailto:msantoyo@docentes.uat.edu.mx), <https://orcid.org/0000-0003-4966-4038>

## **Introducción**

Las tecnologías de información y comunicación, (TIC) en la implementación del Nuevo Modelo de Justicia Laboral (NMJL) en México se convirtieron en un recurso tangible necesario, que propició el acceso a la justicia laboral incorporando diversos recursos tecnológicos como el Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL) para el registro de las solicitudes en línea, el desarrollo del procedimiento de conciliación prejudicial laboral individual y colectivo, presencial y vía remota, o bien acudiendo a los nuevos y equipados Centros de Conciliación Laboral Federales y Locales de las diversas entidades federativas, con la finalidad de facilitar la comunicación directa con el solicitante del servicio y así agilizar el procedimiento de forma ordenada, confiable y rápida, en menos 45 días, de acuerdo a lo establecido en el artículo 684-D de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y evitar lo que señalan Morelos y Barriga (2020) “la dilación procesal”.

Múltiples problemáticas como la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la toma de decisiones dependiente del Poder Ejecutivo, la opacidad en los procesos laborales, la falta de representatividad de las personas trabajadoras y de los sindicatos en la resolución de conflictos individuales y colectivos, entre otros aspectos, fueron determinantes para el cambio del modelo de justicia laboral fallido. (Sosa, 2023, p. 80)

En febrero de 2017 se publicó un decreto donde quedaron “reformados y adicionados los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. (DOF, 2021c, párr.2-3).

Asimismo, a partir del primero de mayo de 2019, se reformaron las diversas disposiciones de la LFT que se sustenta en tres grandes áreas, el nuevo sistema de justicia laboral, libertad y democracia sindical, centro federal de conciliación y registro laboral”. (DOF, 2021c, párr.2-3).

En cuanto a la modificación que se realizó al artículo 123 en su apartado XX señala que:

Los conflictos laborales que se presenten entre las personas trabajadoras y empleadoras estarán regulados por el Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, a través de los Tribunales laborales y los CCL, el personal a cargo se elegirá de acuerdo con los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución”. (DOF, 2017a, p. 1-2).

A su vez, se hace mención que antes de optar por iniciar un proceso judicial ante el Tribunal laboral, las personas trabajadores y empleadoras

## Uso de las TIC en la justicia laboral en México.

deberán acudir al Centro de Conciliación Laboral (CCL) federal o local, según corresponda.

Un CCL es un organismo público descentralizado que tiene como fin priorizar la conciliación laboral en el país, cuentan con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía financiera, operativa, de decisión y gestión. Se conducen bajo los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, profesionalismo y transparencia principalmente. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales (DOF, 2017a, p.1-2).

El cambio de operador de justicia laboral en México fue determinante en virtud de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) insistía en la urgencia de modificar el modelo tradicional de justicia laboral ya obsoleto, por una administración de justicia a cargo del Poder Judicial, que fuera acorde “al contexto económico y social propio del siglo XXI”. (Ruiz y Ruiz, 2018, p. 131).

El propósito de la investigación tiene como fin, analizar del uso de las TIC en el nuevo proceso de justicia laboral, a través de la conciliación laboral en la instancia prejudicial y su evolución la resolución de conflictos en las 32 entidades federativas de acuerdo con el tiempo establecido para el desahogo de las audiencias de menos de 45 días.

Para ello, se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el uso de las TIC en el proceso de conciliación laboral en la instancia prejudicial en los CCL en México utilizando el SINACOL u otro? y de forma específica ¿Cuál es el impacto de las TIC y su evolución en las etapas del proceso de conciliación laboral prejudicial en México de acuerdo con el plazo establecido para el desahogo de las audiencias de menos de 45 días?

La importancia del estudio contribuye en documentar el impacto del nuevo modelo de justicia laboral en México, usando las TIC para el registro del proceso de conciliación, así como del estado que guardan las 32 entidades federativas, de acuerdo con las etapas de implementación a través de los CCL locales, considerando la información estadística publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la página web sobre los avances que consideran la evolución a partir del 18 de noviembre de 2020, al 30 de junio de 2023 utilizados para la presente investigación.

Las TIC responden a la petición de una Justicia más accesible, próxima y transparente, que brinden nuevos canales de acceso a la información, mejore la relación con los trabajadores y empleadores, facilite los procesos, garantice los derechos legalmente reconocidos con eficacia y eficiencia que desde 2008 en España, ya se requería una solución a dicha problemática (Sáinz, 2009, parr.3).

Luisa Alcalde Luján, presidenta del Consejo y titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 2021 dio a conocer los resultados de la implementación de la Nueva Reforma Laboral de las entidades federativas que iniciaron la primera etapa logrando un total de 20 mil 983 solicitudes de conciliación individual admitidas de las cuales el 70% se resolvieron mediante la conciliación. (STPS, 2021f, p. 2).

### **Marco teórico**

Las asimetrías laborales entre México, Estados Unidos y Canadá fueron determinantes para la firma de Acuerdos de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y su entrada en vigor en 1994 (Bensusán, 2020).

En mayo de 2019 se emitió el Decreto que vino a consolidar a través de las reformas y adiciones a las diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. (DOF, 2019b, p. 2)

La histórica reforma laboral asume los compromisos implícitos derivados de las ratificaciones de convenios y tratados en materia de trabajo, en el marco de la OIT que a continuación se citan:

- ✓ Convenio 87 de la (OIT) referente a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- ✓ Convenio 98 de la (OIT) sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, (1949).
- ✓ Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Capítulo 23 (Laboral) y Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México).
- ✓ (T-MEC): Anexos 31-A y 31-B del T-MEC (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida).
- ✓ Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT): Capítulo 19 (Laboral). (STPS, 2023c, parr.4).

Dichos tratados fueron determinantes en la reforma del NMJL, los temas fundamentales fueron la libertad sindical y de negociación colectiva. No obstante, los bajos salarios en México se consideraban como competencia desleal en (ACLAN) y en el (TLCAN) se establecían sanciones por la violación

## Uso de las TIC en la justicia laboral en México.

de normas técnicas: salarios mínimos, seguridad e higiene en el trabajo y la ocupación de menores de edad (Bensusán, 2020, p. 12).

Asimismo, Bensusán (2020) señala que la cooperación internacional de los sindicatos de EUA y Canadá, así como de gobiernos y parlamentos, reconocieron la problemática que generaba el incumplimiento de los derechos laborales en México. Se manifestó la inconformidad y se priorizaron las garantías jurídicas en materia de derechos individuales y colectivos. (p. 15).

Por otro lado, el NMJL incorpora las TIC brindando la oportunidad a las personas trabajadoras y empleadoras del acceso y uso de sistemas para el registro de las solicitudes en formato digital, así como la integración de otros recursos tecnológicos para el desarrollo de las audiencias de forma remota, como se realiza en países como EUA, China, España, Perú, y Argentina, entre otros (Corrales, 2020, Miranda 2022).

Por lo que respecta al uso de las TIC en la Justicia Laboral, los avances de la ciencia y la tecnología al fusionar la informática y las tecnologías de información y comunicación contribuyeron en la sistematización de la información a fin de contar con el registro, ejercer mayor control, el desarrollo del capital humano, propiciar la innovación con recursos técnicos del sistema de justicia laboral, entre otros aspectos, como lo señala (Matallana, 2020 p. 62) las telecomunicaciones han impactado el desarrollo de la humanidad debido a la interconexión, automatización e innovación generando nuevas formas que agilicen los procesos de gestión a través las instituciones creadas para tal fin.

El uso de las TIC en la nueva reforma de Justicia Laboral en México ha sido determinante en las actividades de difusión, gestión, administración, comunicación, redes sociales y sistematización y otros aspectos, contribuyendo a la eficacia y eficiencia del procedimiento administrativo y los plazos de ejecución.

El Diario Oficial de la Federación (DOF) de 2021 publicó los lineamientos para obtener el subsidio destinado a la NRJL, considerando las bases conceptuales de estructura y legales, que regulan el buen proceder de las instituciones en México. Al respecto, se consideró la necesidad de facilitar las TIC para el desahogo de las audiencias durante el proceso conciliatorio, transformar el acceso a la justicia laboral individual y colectiva, brindando servicios de mejor calidad, ágiles, confiables (DOF, 2021c, pp.23-24).

Las TIC forman parte de la vida cotidiana, la facilidad del intercambio de información y comunicación entre los diversos actores del campo laboral, así como de la dinámica social van de acuerdo con la vida moderna que demanda el siglo XXI (Mendizábal, 2020, p. 3). Al respecto, la NRJL tiene como fin

establecer que las Entidades Federativas, trasciendan al brindar los servicios en materia laboral de forma más ágil, expedita e imparcial a través de los CCL quienes facilitan el desahogo de las audiencias la instancia conciliatoria prejudicial de forma obligatoria, antes de acudir a los Tribunales laborales. (DOF, 2021c, p.1).

El uso de las TIC en el nuevo procedimiento de conciliación laboral individual y colectivo a través de los CCL de las diversas entidades federativas en el país, se diseñó con la finalidad de acercar la justicia laboral a los solicitantes del servicio, facilitando el acceso a la información y gestión del proceso de conciliación a través de las páginas web, donde se difunde la información necesaria para realizar el registro de las solicitudes por medio del SINACOL, dicho sistema está vinculado a la Web, el desarrollo de las audiencias de conciliación vía remota, entre otros procesos que involucran el uso de las TIC, según corresponda.

Para la operatividad del NRJL fue indispensable considerar la infraestructura tecnológica de los CCL, que contribuyeran a la mejora de los procesos, agilidad en su ejecución, entre otros aspectos que a continuación se presentan:

Reducir los costos de operación; brindar mejores servicios, fomentar la transparencia, dotar de equipamiento tecnológico y redes de telecomunicaciones, para el registro, transmisión y almacenamiento de la información. (DOF, 2021c, p. 28).

Asimismo, para fortalecer la infraestructura tecnológica se consideró la compra de equipo de cómputo, comunicaciones, impresión, digitalización, videovigilancia, y el SINACOL, sistema donde se realiza el registro de las solicitudes, seguimiento, supervisión y control de las audiencias, acuerdos o bien, la no conciliación, cuando no exista acuerdo entre las partes. (DOF, 2021c, p. 28)

Los criterios de TIC para la puesta en marcha del NMJL en México publicados en el DOF en 2021 son los siguientes:

- A. Estandarizar las actividades: contar con procesos de intercomunicación estandarizados.
- B. Eficiencia: Las TIC facilitan el trabajo de los diversos actores de los CCL, agilizando los procesos de asesoría jurídica, registro de la solicitud, confirmación, notificación, audiencias de conciliación, entre otros servicios.

## Uso de las TIC en la justicia laboral en México.

- C. Flujo dinámico de comunicación: los diversos actores usan las redes y enlaces de comunicación de forma segura, dinámica y eficiente. Son confiables, transparentes y disponibles.
- D. Productividad y transparencia: El registro del proceso de conciliación en las diversas etapas a través de las TIC ayuda para el registro, seguimiento, control y evaluación del desempeño de los procesos laborales individuales y colectivos.
- E. Soporte técnico de las TIC: atiende las incidencias y problemáticas derivadas del Sistema a fin de evitar fallas que afecten el servicio.
- F. Evaluar las necesidades con base en las cargas de trabajo, contar con los requerimientos de: equipo de cómputo, comunicaciones, impresión, digitalización, videovigilancia y el SINACOL (DOF, 2021c, p. 29).

A continuación, se presenta en la figura uno, el flujo del proceso de conciliación laboral en la instancia prejudicial.

Figura1: *Diagrama de Proceso de Conciliación Prejudicial individual en el SINACOL*



**Nota:** Elaboración propia con información de (STPS, 2020b)

Como se observa en la figura uno, el proceso inicia con la secuencia del procedimiento de Conciliación Laboral a través del sistema SINACOL:

1. Presentación de la solicitud: el trabajador o empleador, la realiza a través de una comparecencia en los CCL, por escrito o en línea en el portal del Centro de la entidad federativa, según corresponda.
2. Confirmación: El solicitante deberá comparecer al CCL a confirmar la, solicitud, o bien la puede presentar vía remota, si así lo prefiere.
3. Notificación: a) Vía solicitante es quien lleva el citatorio al patrón, b) Vía CCL, el citatorio lo entrega personal del Centro. No obstante, si no acude se impone una multa al empleador como lo establece la LFT.
4. Audiencia: Comparecencia personal sin apoderado, o representante legal
5. Supuestos: No se presentan con causa justificada, solo se presenta el trabajador o solo el patrón, se llevan propuesta y solicitan nueva fecha
6. Constancia: No conciliación, cuando no hubo acuerdo
7. Convenios: Acuerdo donde ambas partes resultan beneficiadas con lo establecido en la LFT, vigente.

Archivado por falta de Interés: cuando el solicitante ya no da seguimiento a su solicitud (STPS, 2020b, p. 68-71)

A partir del 2020 a la fecha en México se generó un cambio de segundo orden regulando el nuevo proceder de la justicia laboral, donde de forma obligatoria los trabajadores y/o patrones acuden a los CCL a tratar los asuntos derivados de conflictos como un despido injustificado, el pago de prestaciones, la recisión laboral, el derecho de antigüedad, el convenio patronal, derecho de preferencia, ascenso y la terminación voluntaria de trabajo, entre otros. Lo anterior, a fin de que reciban la orientación, y el acompañamiento durante el proceso por parte del personal especializado en mecanismos alternos de solución de conflictos.

Los procedimientos de conciliación laboral en la instancia prejudicial son de gran apoyo para las personas trabajadoras y empleadoras ya que mediante los CCL y usando el SINACOL, se genera el registro de la solicitud y posteriormente a la confirmación se les brindará el acompañamiento durante el proceso de forma gratuita.

Los CCL cuentan con personal capacitado en mecanismos alternativos de controversias y uso de TIC, a fin de ayudar a los solicitantes al desarrollo de su proceso mediante la conciliación prejudicial presencial o vía remota facilitando a las partes acortar las distancias, o bien, facilitando el procedimiento a través de plataformas digitales alojadas en la página web de los Centros y desde la comodidad de su hogar, oficina, o dispositivo móvil gestionar el proceso de conciliación laboral:

## Uso de las TIC en la justicia laboral en México.

El Nuevo Sistema de Justicia Laboral (NSJL) considera la instancia prejudicial como un requisito antes de acudir a los Tribunales Laborales especializados. Los CCL, tiene como fin la solución en las controversias en material laboral propiciando el diálogo entre las partes. (STPS, 2022).

### Metodología

Para el desarrollo de la investigación sobre el uso de la TIC en la implementación del NRJL y de forma específica, en el proceso de conciliación laboral en cuanto a los resultados del registro de las solicitudes admitidas, los convenios celebrados, los asuntos en trámite y los no conciliados se optó por realizar un estudio mixto con alcance descriptivo y longitudinal realizando inicialmente la revisión documental sobre los antecedentes que dieron sustento a la reforma laboral. Asimismo, se procedió al registro de los datos generados sobre el comportamiento de los Centros de Conciliación Laboral de las 32 entidades federativas en México y que fueron publicados el Gobierno de México en la Unidad de Enlace para la Nueva Reforma de Justicia Laboral con respecto a los logros obtenidos con su implementación, utilizando para su registro el sistema SINACOL, principalmente.

La información analizada se centró en las conciliaciones individuales del procedimiento prejudicial de las 32 entidades federativas de México ya que es donde se inicia la innovación, el cambio de paradigma con respecto al modelo anterior, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El gobierno de México en la Unidad de Enlace para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, en el mapa de avances por entidad federativa publican mensualmente el comportamiento del desempeño de los CCL, federales y locales, así como de los tribunales laborales en la siguiente URL <https://reformalaboral.stps.gob.mx/#container2>, de donde se obtuvieron los datos por parte del grupo de investigación y se realizó el análisis respectivo.

Las variables que conformaron la matriz de información son las siguientes: solicitudes admitidas, convenios celebrados, asunto en trámite y asuntos no conciliados. Para obtener la tasa de conciliación se usó la siguiente fórmula:

$$\left( Tasa\ de\ conciliación = \frac{\text{convenios celebrados} + \text{asuntos no conciliados}}{\text{convenios celebrados}} \times 100 \right)$$

En México, el 18 de noviembre de 2020 se inició la primera etapa de implementación del NMJL considerando ocho entidades federativas que iniciaron con el servicio del proceso conciliatorio, a través de los CCL locales y federales, así como los tribunales laborales. El estudio solo se enfocó en los Centros de Conciliación Laboral Locales de las 32 entidades federativas por su viabilidad.

A continuación, se presentan los resultados de la nueva reforma laboral por entidad federativa y las tres etapas de implementación.

## **Resultados**

La innovación en el nuevo modelo de justicia laboral se debe en gran parte a que el estado mexicano le apostó a la inversión en infraestructura física, humana y tecnológica dando buenos resultados al incrementar la resolución de conflictos en la etapa prejudicial, así como en la disminución del plazo de la resolución del conflicto en menos de los 45 días, agilizando el acceso a la información y el registro del proceso prejudicial por medio de las TIC.

El impacto a nivel nacional con la resolución de conflictos en la etapa prejudicial a menos de 45 días y en juicios de hasta 6.5 meses en promedio es significativo para los trabajadores y empleadores ya que anteriormente tardaban años en su proceso laboral.

La reforma laboral en números totales a nivel nacional al segundo trimestre de 2023 se presenta a continuación

Tabla 1. *Tasa de Conciliación Nacional de la Nueva Reforma de Justicia Laboral en México*

<b>Concepto</b>	<b>Avance</b>	<b>Fecha de corte</b>
Tasa de conciliación laboral nacional	75.2%	30 de junio de 2023
Promedio nacional de resolución de juicios	6.9 meses	30 de junio de 2023

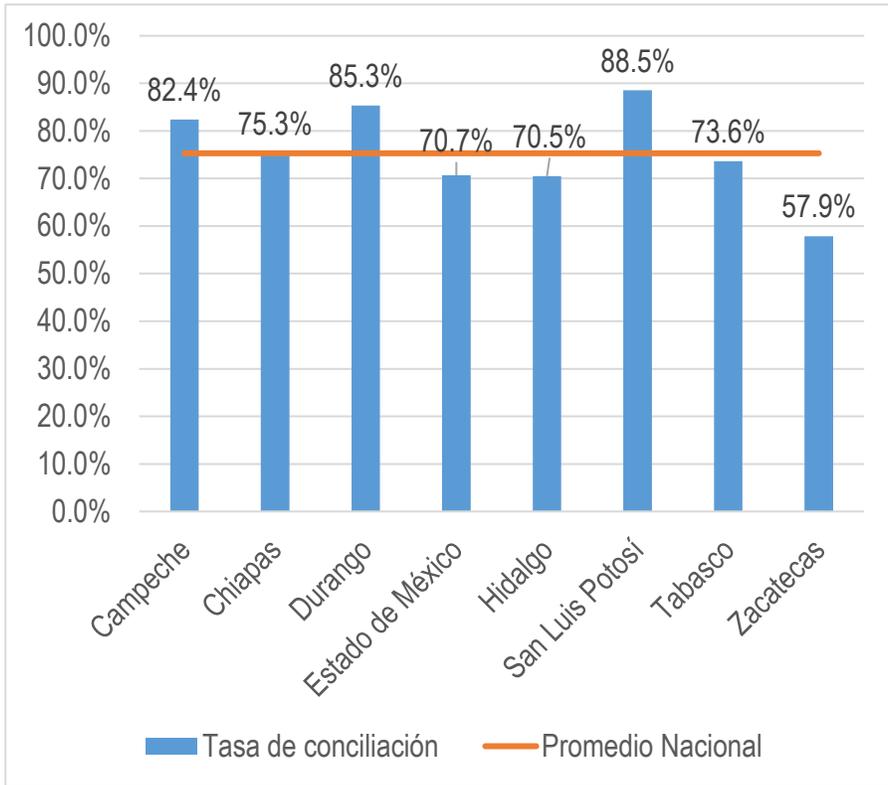
Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS, 2023

Como se puede observar en la tabla uno, a casi tres años del inicio de la nueva reforma de justicia laboral, la conciliación laboral individual en México es del 75% cuando se tenía la expectativa de solo un 60 % a nivel federal. Asimismo, el tiempo para la resolución de los juicios laborales fue de 6.9 meses en promedio (STPS, 2023).

Por lo que respecta a las entidades federativas que iniciaron actividades en la primera etapa del NMJL utilizando el sistema SINACOL y otro son las siguientes: Edo. Mex. Hidalgo, Campeche, Chiapas, San Luis Potosí, Tabasco y Zacateca. No obstante, Durango no cuenta con el servicio vía remota.

## Uso de las TIC en la justicia laboral en México.

Figura 2. Tasa de Conciliación laboral individual de las entidades federativas de la primera etapa registrando las solicitudes en SINACOL

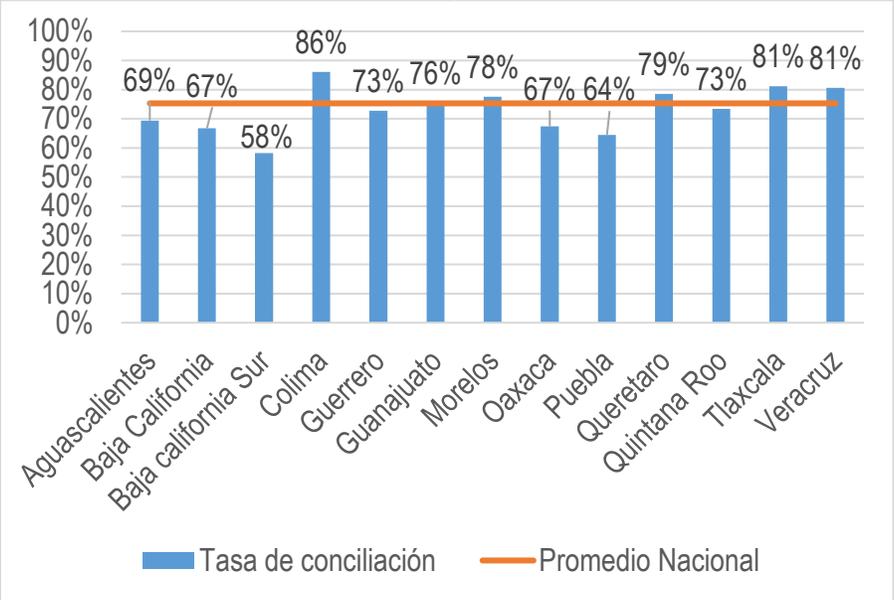


Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS, 2023

Como se observa en la figura dos, el comportamiento de las entidades federativas que iniciaron el servicio de conciliación laboral en la etapa prejudicial del 18 de noviembre de 2020 al 30 de junio de 2023, fecha del corte de la presente investigación, la tasa de conciliación laboral de San Luis Potosí fue de un 88.5%, seguido de Durango con un 85.3% y Campeche con una 82%. Por su parte, Chiapas aún con sus limitaciones, se mantiene en la media nacional con un 75.3%. En cuanto al uso del SINACOL, se observó que siete de ocho entidades federativas usan el sistema federal, solo Durango cuenta con su sistema propio y realiza su gestión de forma presencial.

Se han admitido un total de 254,523 solicitudes entre las ocho entidades federativas de noviembre de 2020 a junio de 2023 de las cuáles el Estado de México ha registrado el mayor número de solicitudes confirmadas con 99,988, seguido por San Luis Potosí con 41,265 y Tabasco con 36,817.

Figura 3. Análisis de Resultados de las Entidades Federativas de la Segunda Etapa

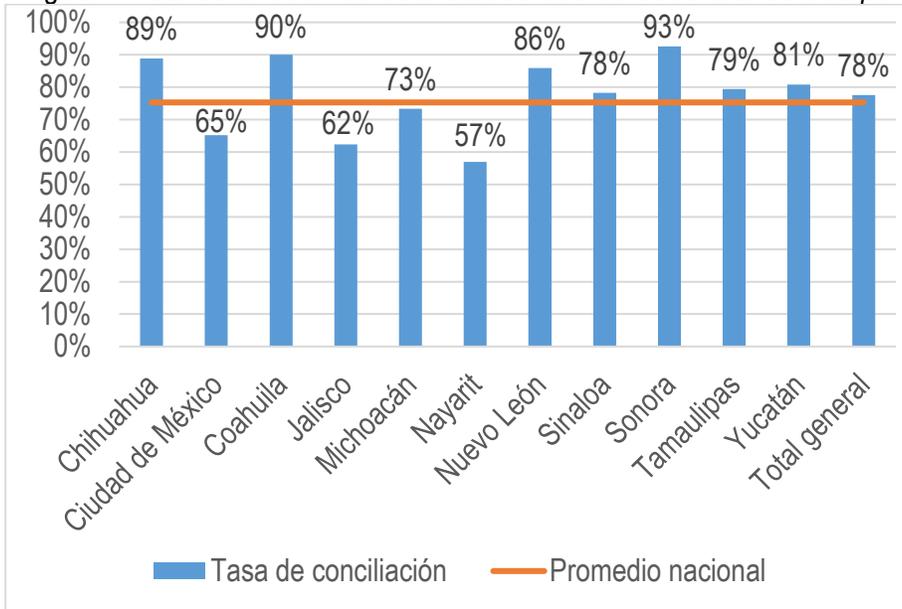


Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS, 2023

Como se observa en figura tres, de las entidades federativas que iniciaron sus actividades en la segunda etapa de la NRJL, que comprende del 18 de noviembre de 2021 al 30 de junio del presente año, se puede observar que Colima, Tlaxcala y Veracruz están por arriba de la media nacional que corresponde al 75.2%, Veracruz 80.6 %, Querétaro con un 78.5% y Guanajuato con un 75.6 % registraron el mayor número de solicitudes confirmadas y una efectividad superior a la media nacional de un 75 %. Se han recibido un total de 246,382 solicitudes en total entre las 13 entidades federativas, en la segunda etapa.

## Uso de las TIC en la justicia laboral en México.

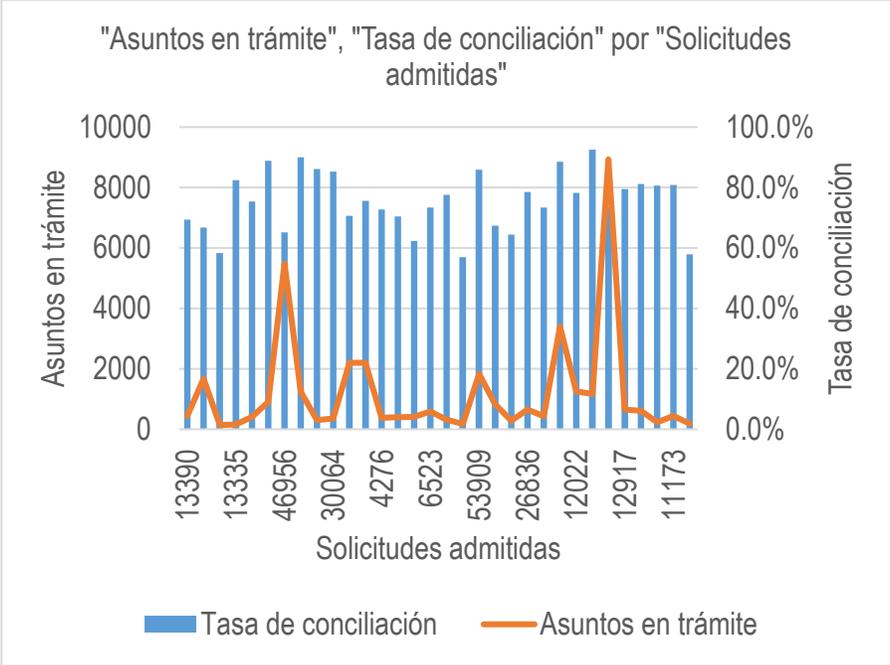
Figura 4. Tasa conciliación de las entidades federativas de la tercera etapa



Fuente: Elaboración propia con información de la STPS, 2023

Como se observa en la figura cuatro, las entidades federativas que iniciaron actividades el primero de octubre de 2022 a la fecha del corte de la presente investigación registraron un total de 281,562 solicitudes confirmadas con un alto grado de efectividad contando con un 92.5% el estado de Sonora, seguido por un 90% de Coahuila, un 88.8% de Chihuahua, un 85% de Nuevo León, Yucatán con un 81% y Tamaulipas 79%, indicadores por arriba de la media nacional de un 75%. El registro de las solicitudes con respecto a la efectividad de acuerdos de conciliación laboral es muy significativo, en virtud del corto plazo para su proceso y su registro de solicitudes mediante los sistemas utilizados para tal fin, en la etapa prejudicial.

Figura 5. Total, de solicitudes de conciliación laboral individuales admitidas por entidad federativa nov.2020 a junio 2023.



Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS, 2023

De noviembre de 2020 a junio de 2023 se han registrado 651,176 solicitudes confirmadas a nivel nacional y que cumplieron con lo establecido en la LFT para iniciar con el proceso de conciliación en la etapa prejudicial. Los estados con el mayor número de solicitudes registradas fueron: Estado de México con 91,574, en segundo lugar, Guanajuato con 57,738, en tercer lugar, Nuevo León con 38,586, en un cuarto lugar San Luis Potosí con 37,911. Cabe señalar, que el Estado de México y San Luis Potosí iniciaron en la primera etapa en 2020, Guanajuato en la segunda etapa en 2021 y Nuevo León en la tercera etapa en 2022.

A nivel nacional, se recibieron un total de 782,467 solicitudes de las cuáles se han conciliado 487,985 asuntos a nivel nacional de noviembre de 2020 al 30 de junio de 2023, la nueva reforma de justicia laboral presenta los resultados que han impactado en la economía social, en una mejor percepción del sistema de justicia laboral y mayor credibilidad y confianza en las instituciones públicas.

### Conclusiones

La mejora de procesos en el sistema de justicia laboral a través de mecanismos alternos de solución como la Conciliación Laboral en México, ha brindado a los trabajadores una opción directa para gestionar las solicitudes y contar con la atención especializada en la instancia prejudicial optimizando los tiempos y movimientos del proceso, sin intermediarios y en un plazo menor a 45 días, usando las TIC.

En México del 2020 a la fecha se ha marcado un precedente de alto impacto en beneficio de la población económicamente activa y de forma específica de la población ocupada, ya que en múltiples aspectos se priorizó al solicitante como eje central del deber ser del nuevo sistema de justicia laboral, atendiendo a los principios de equidad, igualdad, transparencia y legalidad, privilegiando los derechos laborales y agilizando los procesos con las TIC.

Los recursos tecnológicos de información y comunicación en el nuevo modelo de justicia laboral han contribuido a que los trabajadores puedan acceder sin intermediarios a gestionar un proceso de conciliación prejudicial cuando se presente el conflicto con el empleador. Los Centros de Conciliación Laboral brindan la información necesaria a fin de que el solicitante acuda para recibir asesoría, gestionar su solicitud para el desarrollo del proceso de conciliación laboral y en el corto plazo resolver su conflicto laboral de forma gratuita.

El solicitante que puede ser el trabajador o el empleador, el cual podrá revisar desde su móvil, páginas web o de forma presencial, sobre la justicia laboral, registrar su solicitud, acceder a los servicios de asesoría jurídica en materia laboral, contando con el acompañamiento en el desarrollo de la conciliación laboral, registrando paso a paso el proceso de forma, ágil, confidencial y gratuito.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo fueron estratégicas para generar un cambio en los procedimientos que requerían innovar, generar nuevas formas de agilizar procesos en beneficio de la clase trabajadora y de las instituciones inmersas en el proceso, atendiendo a las demandas de un servicio ágil y expedito, digno del desarrollo tecnológico del siglo XXI, ya que un cambio de esta naturaleza se dio hace 100 años.

La transformación de los procesos utilizando las TIC contribuyen en la agilidad del flujo de la información y comunicación, así como la digitalización de asuntos que marcan un precedente de recepción de información, registro documental del proceso, disminución de tiempos en el desarrollo de estos y

múltiples beneficios a las familias de los solicitantes con un alto grado de impacto económico que en el antiguo modelo de administración de justicia laboral tardaba años el proceso y los profesionales del derecho que acompañaban al demandante cobraban de forma excesiva sus honorarios de hasta un 50%, de lo que recibiera el trabajador.

La infraestructura física, tecnológica y de capital humano fueron esenciales para brindar una mejor calidad en el servicio del Nuevo Modelo de Justicia Laboral en México.

El desarrollo del capital humano en cuanto a las competencias de TIC y en materia legal, así como en mecanismos alternativos de solución de conflictos han contribuido al mejor desempeño de los empleados con los resultados que a nivel nacional se reflejan, con el incremento en el número de trabajadores, que logran llegar a un acuerdo que beneficie a las partes.

## **Referencias**

- Bensusán, G. (2020) La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_761840.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_761840.pdf)
- Corrales, R. (2020) El advenimiento de la nueva e-justicia laboral 2.0 [https://www.derechoycambiosocial.com/revista061/El\\_advenimiento\\_de\\_la\\_e\\_justicia\\_laboral.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/revista061/El_advenimiento_de_la_e_justicia_laboral.pdf)
- Matallana, R. (2020) Desafíos y Oportunidades de la Justicia Digital en el ámbito laboral. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/302/375>.
- Mendizábal, G. (2020) Reformas necesarias para una verdadera justicia laboral en México. <http://www.riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1687/Reformas%20necesarias%20a%20la%20seguridad%20social%20para%20una%20verdadera%20justicia%20laboral%20en%20M%C3%A9xico.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Morelos y Barriga (2020) TIC como ventaja competitiva en la impartición de justicia laboral en México. <http://148.213.1.95/index.php/commerciumpius/article/view/151/570>
- Morelos, E., y Barriga, P. (2022). TIC como ventaja competitiva en la impartición de justicia laboral en México. *COMMERCIUM PLUS ISSN-L 2683-1708*, 4(2), 37–59. Recuperado a partir de <http://148.213.1.95/index.php/commerciumpius/article/view/151> (Original work published 3 de diciembre de 2021)
- Ruiz, Á, y Ruiz, B, Á. (2018). La instrumentación de la reforma constitucional de 2017 en materia de justicia laboral y de seguridad social en México. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 4(10), 127-152. Epub 14 de octubre de 2020. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i10.198>
- Sainz, R. (2009) Las TIC como dinamizadoras en el mundo de la en la justicia. Telos y Fundación telefónica. <https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero082/las-tic->

## Uso de las TIC en la justicia laboral en México.

- [como-dinamizadoras-del-mundo-de-la-justicia/STPS \(2023\) Reforma laboral \[en línea\]](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Capitulo%2023%20T-MEC.pdf)  
<https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Capitulo%2023%20T-MEC.pdf>
- STPS (2022a) Foro Perspectivas de la reforma laboral. Transformando el Mundo del trabajo Mesa de diálogo 3 La conciliación como clave para la solución de conflictos laborales. [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/RELATORIA\\_FORO.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/RELATORIA_FORO.pdf)
- STPS (2020b) Manual de Conciliación Laboral. Materia Individual. [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL\\_DE\\_CONCILIACION\\_LABORAL\\_24-04-2020\\_DAGN\\_VF.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf)
- STPS (2023c) Nuevo Modelo Laboral. Instrumento Internacional [https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo\\_modelo\\_laboral](https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral)
- STPS. (2023d) Nueva Reforma Laboral. [https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo\\_modelo\\_laboral](https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral)
- STPS (2023e) Nueva Reforma Laboral [https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo\\_modelo\\_laboral#normatividad](https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral#normatividad)
- STPS (2021f) Segunda sesión del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral procuraduría de la defensa del trabajo Blog. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/con-el-nuevo-modelo-de-justicia-laboral-alrededor-de-70-de-los-conflictos-laborales-se-resuelven-por-la-via-de-la-conciliacion?idiom=es>
- Sosa, J. (2023). La necesidad de convertir las juntas de conciliación y arbitraje en juzgados laborales. doi. 0000-0002-8673-2602JUSREVISTA JURÍDICA, Vol. 1, Núm.11, 2023, pp. 62-82. <http://doi.org/10.5281/zenodo.7879896>OPENACCESSARTÍCULO
- SEGOB Diario Oficial de la Federación (24 de febrero, 2017a) Poder Ejecutivo Secretaría de Gobernación. Decreto [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Decreto\\_Constitucional.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/Decreto_Constitucional.pdf)
- SEGOB Diario Oficial de la Federación (2019b) Decreto (01/05/2019) [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.ta b=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0)
- SEGOB. Diario Oficial de la Federación (2021c) Lineamientos por los que se establecen las bases y requisitos que deberán cumplir las entidades federativas para acceder al subsidio destinado a la tercera etapa de implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. (DOF 17/12/2021) [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5638673&fecha=17/12/2021#gsc.ta b=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5638673&fecha=17/12/2021#gsc.tab=0)