



Año 11, Julio-Diciembre 2024
Fecha de recepción: 29 de mayo 2024
Fecha de aceptación: 04 de agosto 2024

DOI: 10.5377/hycc.v1i24.19885

La conciliación laboral prejudicial, una comparación entre México y Nicaragua

Prejudicial labor conciliation, a comparison between Mexico and Nicaragua

Moisés David López Pérez 

moidav8719@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-1950-6402>
Universidad Nacional de Nuevo León, México

Gabriel de Jesús Gorjón Gómez 

gabriel.gorjongom@uanl.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0003-2304-767>
Universidad Nacional de Nuevo León, México

Resumen

En el presente estudio se aborda la conciliación laboral prejudicial a través de una comparación entre México y Nicaragua, se indica el tratamiento legal de este método de solución de conflictos basado en la reglamentación jurídica de ambos países; se establece un panorama del procedimiento de conciliación prejudicial, también se realiza un análisis estadístico de los resultados de la conciliación laboral prejudicial. En el caso de México el periodo analizado es del 2015 al 2022, y el de Nicaragua del 2015 al 2021, por la razón que son las últimas actualizaciones encontradas en los respectivos países. La Metodología de investigación utilizada es el método documental, apoyándonos en fuentes primarias para la recolección de la información teórica y en fuentes secundarias para la obtención de datos numéricos. El objetivo de la investigación es destacar la importancia de la conciliación como un método de acceso a la justicia, flexible y expedito. Como resultados se ha podido encontrar que la conciliación tanto en México como en Nicaragua ha servido de ayuda para que las partes resuelvan sus conflictos sin tener que recurrir a la vía jurisdiccional. La conciliación en las dos naciones tiene rango constitucional, y se debe acudir a la instancia prejudicial obligatoria como requisito sine qua non para recurrir a la vía jurisdiccional, con las excepciones contempladas en las normas de la materia.

Palabras clave: *México, Nicaragua, conciliación laboral prejudicial, acceso a la justicia, solución de conflictos.*

Abstract

This study examines pre-trial labor conciliation through a comparative analysis of Mexico and Nicaragua, focusing on the legal treatment of this conflict resolution method in both countries. It provides an overview of the conciliation process and presents a statistical analysis of the results from Mexico (2015–2022) and Nicaragua (2015–2021), based on the most recent data available. The research methodology is documentary, drawing on primary sources for theoretical information and secondary sources for numerical data. The study aims to underscore the importance of conciliation as a flexible and efficient means of access to justice. The findings reveal that conciliation in both Mexico and Nicaragua has played a pivotal role in resolving conflicts without the need for judicial intervention. In both countries, conciliation holds constitutional status, and pre-trial conciliation is a mandatory prerequisite before pursuing judicial channels, with exceptions outlined in the relevant regulations.

Keywords: *México, Nicaragua, prejudicial labor conciliation, access to justice, conflict resolution.*

Introducción

El derecho laboral ha pasado por grandes transformaciones en los últimos tiempos, es por ello que cada vez se busca el respeto a los derechos de los trabajadores tomando en consideración sus derechos humanos, dejando atrás los largos juicios que demoraban años en ser resueltos y que al momento de su solución era tanto el tiempo transcurrido que ya no existía justicia, aunque la sentencia saliera a favor de la parte trabajadora.

Los métodos alternos de solución de conflictos han jugado un papel importante en la ayuda de acceso a la justicia para las partes, puesto que a través de estos son ellas mismas quienes encuentran una salida a sus controversias, en el caso de México y Nicaragua que han adoptado la obligación de la conciliación laboral en sede prejudicial, lo que genera que las partes deban asistir al procedimiento de conciliación, la asistencia de estos es tan importante porque abre la posibilidad de encontrar un arreglo al conflicto.

La conciliación laboral prejudicial es obligatoria en ambos países, sin embargo, esto no quiere decir que las partes estén obligadas a convenir; la obligatoriedad está en la asistencia a la audiencia de conciliación, el acuerdo entre las partes es un derecho que les asiste y debe ser bajo su consentimiento, de conformidad al principio de voluntariedad.

A través de esta fase prejudicial se busca que las partes tengan la oportunidad de resolver sus diferencias de manera consensuada, rápida y flexible y con ello descongestionar la vía judicial. En el caso de México, si la parte empleadora no asiste al procedimiento se hace acreedor de una multa pecuniaria, no así en Nicaragua, que si bien es cierto se debe agotar la vía administrativa, si la parte empleadora no se presenta, no hay consecuencias legales en su contra.

En los últimos años el derecho laboral mexicano ha experimentado profundos cambios, entre ellos la nueva forma de impartición de justicia, lo cual causó la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para darle paso a los Centros de Conciliación Federales y Locales, órganos descentralizados y autónomos, así como a los Tribunales Laborales Federales y Locales, dependientes del Poder Judicial para que sea a través de ellos que los patrones¹ y trabajadores puedan dirimir sus controversias.

Los Centros de Conciliación, entre otras facultades, tienen la función de dirigir los procedimientos de conciliación para solucionar los conflictos que se presenten entre patrones y trabajadores; dicho procedimiento es un requisito previo que deben agotar las partes para recurrir a la vía jurisdiccional en caso de no resolver el problema mediante un convenio.

Pero, ¿cómo es el tratamiento de la conciliación laboral prejudicial en México en comparación con Nicaragua? Esto conlleva a esclarecer los respectivos contextos y desarrollo de tal institución jurídica.

En este trabajo también se presenta un breve panorama de los resultados alcanzados en México, en el periodo 2015-2022, según el informe publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023), tomando en consideración el total de conflictos presentados y los convenios suscritos en sede prejudicial. En el periodo estudiado los resultados presentados son conforme los informes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Centros de Conciliación, puesto que estos últimos empezaron a operar en el 2020 de manera paulatina.

Para Nicaragua, el periodo analizado es de siete años y para México de ocho años. Esto permitirá comprender el comportamiento que se ha venido desarrollando en relación de las solicitudes presentadas *versus* cantidad de conflictos resueltos ante los órganos encargados de resolver estos conflictos en los países estudiados.

1 En el presente estudio se señala el término “empleador” porque es el utilizado en las leyes laborales de Nicaragua, y “patrón”, que es el usado en la legislación laboral de México.

Otra pregunta que se ha planteado es: ¿La conciliación laboral prejudicial es una herramienta de acceso a la justicia laboral en México y en Nicaragua?

Esta investigación brinda una aproximación del contexto de la conciliación laboral prejudicial en México y Nicaragua, destacando su importancia como método de acceso a la justicia, el cual permite que las partes de forma autocompositiva puedan ponerle fin a su conflicto. Finalmente, se presenta la discusión de los resultados, destacando las reflexiones que se consideran pertinentes.

Para hablar de la conciliación laboral prejudicial en México, es necesario conocer su base legal, que surge de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017. Esta se establece en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado A, fracción XX, donde indica que “todos aquellos conflictos que se susciten entre patrones y trabajadores serán resueltos por los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas” (2024). Se indica que previo a recurrir a estos, las partes deben agotar el procedimiento de conciliación, ante los Centros de Conciliación Federal o Local, según el caso. Esto se refuerza en el artículo 864 - B, de la Ley Federal del Trabajo.

La reforma laboral del 1 de mayo de 2019 trajo consigo cambios profundos en la impartición de justicia laboral en México y uno de estos cambios fue precisamente la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tanto, las controversias que surjan entre los sujetos de la relación laboral pasaron a ser conocidas por los Centros de Conciliación Federales y Locales y por los Tribunales Federales o Locales correspondientes.

Antes de entablar una demanda en la vía jurisdiccional es necesario agotar la vía administrativa, es decir, pasar por el procedimiento de conciliación prejudicial obligatoria, de conformidad al artículo 684 A al 684 U de la Ley Federal del Trabajo (2024) salvo las excepciones contempladas en el artículo 685 de la citada norma.

Por su parte, la Constitución Política de la República de Nicaragua establece los derechos de los trabajadores en los artículos 80 al 88, y en el artículo 160 señala en su primer párrafo que: “La administración de la justicia garantiza el principio de la legalidad; protege y tutela los derechos humanos, y garantiza el acceso a la justicia mediante la aplicación de la ley en los asuntos o procesos de su competencia” (2023). En este sentido, las normas reglamentarias en materia laboral son en la parte sustantiva la Ley 185, Código el Trabajo (1996) en el cual se establecen las instituciones jurídicas de la relación laboral y la parte adjetiva es la regulada por la Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (2012) en el que se instituye la Conciliación Laboral Prejudicial.

En el caso de Nicaragua la conciliación laboral prejudicial está a cargo del Ministerio del Trabajo, el cual es un órgano dependiente del Poder Ejecutivo de conformidad al artículo 12 de la Ley No. 290, Ley de Organización, competencia y procedimientos del Poder Ejecutivo (2023).

Este mismo cuerpo de ley establece que: “Al Ministerio del Trabajo le corresponden las funciones siguientes (...) Intervenir en la solución de conflictos laborales a través de la negociación, conciliación, arbitraje o cualquier otro procedimiento establecido por la ley” (2023, Art. 27).

Cabe aclarar que en el Ministerio del Trabajo se ventila la conciliación en los conflictos laborales individuales o colectivos, por un lado, aquellos conflictos donde ha finalizado la relación laboral y el empleador se niega a pagar la liquidación laboral al trabajador, o bien cuando este último no acepte el monto que el empleador pretende pagarle; así como los conflictos de orden colectivo, todos estos se resuelven en la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación Individual, dependiente de la Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral del Ministerio del Trabajo.

Por otro lado, se encuentra la conciliación en los casos de solicitud de cancelación de contrato por justa causa, presentada por la parte empleadora en las causales contempladas en el artículo 48 del Código del Trabajo, Ley 185 (1996), este procedimiento se encuentra regulado en el Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral (2008) y se ventilan en la Inspectoría Departamental para el Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO).

Pero ¿Qué pasa si las partes no llegan a un acuerdo? se emite la constancia de agotada la vía administrativa, y se adjunta a la demanda interpuesta en la vía judicial.

En cuanto al procedimiento de conciliación, en México se inicia con la presentación de la solicitud ante el centro de conciliación competente, debiendo reunir los requisitos contemplados en la Ley Federal del Trabajo. Es importante mencionar que los elementos aportados por las partes no podrán ser utilizados como medios de pruebas en procedimientos administrativos o judiciales, asimismo, toda información que se ventile en el procedimiento de conciliación no podrá otorgarse a personas o autoridad, con algunas excepciones como son los convenios que se suscriban y la constancia de no conciliación.

De conformidad con el artículo 684-D de la citada ley 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 demanda correspondiente.

En Nicaragua, el procedimiento inicia con la presentación de la denuncia por parte del trabajador en las oficinas de orientación laboral de la Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral, luego se le extiende la citación a conciliación, en la cual el trabajador es el encargado de notificarla a la parte empleadora. Por su parte, en México, la notificación corre a cargo del Centro de Conciliación, aunque también puede hacerla el trabajador. En el caso de Nicaragua la ley no establece un plazo exacto de duración del procedimiento.

Tanto en México como en Nicaragua se señala la hora y fecha para la audiencia conciliatoria, la cual está dirigida por un conciliador, quien exhorta a las partes a la búsqueda de la solución de sus conflictos a través de un convenio o acuerdo. Se puede celebrar más de una audiencia en el caso que las partes lo soliciten y cuyo objetivo sea llegar a una solución del conflicto. La audiencia también puede reprogramarse cuanto la causa que originó la ausencia de una de las partes sea caso fortuito o fuerza mayor. Se debe cumplir con el principio de confidencialidad, de tal manera que todo lo que se ventile en la conciliación no puede ser usado en otro procedimiento administrativo, ni en la vía jurisdiccional.

Las partes pueden comparecer por sí mismas a la audiencia, en México se pueden hacer acompañar por una persona de confianza, en el caso de los trabajadores si se hacen acompañar por abogados estos solo pueden asesorar a los trabajadores. En Nicaragua sí se les da la intervención de ley a los abogados.

En cuanto al alcance legal de los convenios o acuerdos, en México, conforme la Ley Federal del Trabajo:

Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente. (Art. 648-E, fracción XIII)

Por otra parte, de conformidad del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (2012):

(...) los acuerdos suscritos en conciliación ante el Ministerio del Trabajo adquieren fuerza ejecutiva, de manera tal que su incumplimiento por cualquiera de las partes puede ser denunciado ante la autoridad judicial del Trabajo y de la Seguridad Social, para que proceda a ordenar la ejecución a través del procedimiento para la ejecución de sentencia. (Art. 72)

En ambos países el convenio o acuerdo hace las veces de una sentencia definitiva, permitiendo a las partes contar con un instrumento jurídico con todas las legalidades, garantizando la seguridad jurídica de lo pactado, dejando a salvo el derecho de recurrir a la vía jurisdiccional en caso de incumplimiento de alguna de las partes.

También existen excepciones a la conciliación prejudicial, tanto en México como en Nicaragua. En ambos países no es necesario acudir a la vía administrativa cuando se trate de casos donde se violenten principios y derechos fundamentales de los trabajadores, tales como: discriminación, la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio; trabajo infantil; la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos de ley, y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

En México, también se exceptúan algunos aspectos que tienen que ver con la conciliación judicial, entre las que sobresalen la designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, viudez, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo, todo esto conforme el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo. Los legisladores buscaron una forma de resolución pronta, expedita y sin dilaciones, al ser estos derechos fundamentales, cuyo objetivo es proteger a grupos vulnerables, razón por la cual los trabajadores que se vean envueltos en este tipo de conflictos no tendrán que agotar la vía administrativa para que sus casos sean admitidos en la vía jurisdiccional.

Lares (2018, citado en Montes, 2024) establece que:

La conciliación prejudicial: Es un medio alternativo al proceso judicial, es decir, mediante esta las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser un acuerdo de tipo transaccional. Es decir, es homologable a una transacción. (p. 7)

En el caso de México, con la reforma del 2019 a la ley Federal del Trabajo se establece la conciliación laboral prejudicial obligatoria y expedita, con el objetivo de reducir los conflictos laborales en la vía jurisdiccional (López, 2023).

En la conciliación laboral prejudicial son las partes las que deciden ponerle o no fin al conflicto a través de un convenio, mientras que, el conciliador debe velar porque esos acuerdos que suscriban sean acordes a lo establecido a la ley, sin que implique la renuncia de derechos de los trabajadores.

Dentro de los objetivos de la conciliación, se destaca que esta busca que la solución del conflicto sea de manera breve, eficaz, con costo menor, contando con la participación de ese tercero neutral denominado conciliador facultado para realizar propuestas de solución de conflictos a las partes involucradas (Loásiga, 2015).

Por lo tanto, la conciliación laboral prejudicial como método de solución de conflicto sirve como herramienta de acceso a la justicia, porque permite la solución de estos de manera flexible y expedita, velando porque se logre la reparación del daño ocasionado, es decir, que a través del acuerdo se logren reconocer los derechos que les pertenece a las partes, sobre todo velar porque en el caso de los trabajadores no se transgredan sus derechos, tomando en consideración la irrenunciabilidad, contemplado como principio fundamental de los derechos laborales.

Materiales y métodos

El método de investigación utilizado es el documental, este se base el análisis de fuentes primarias y secundarias, como documentos, libros, artículos, archivos, entre otros, para recopilar información sobre un determinado tema.

Para Quezada “el objetivo de la investigación documental es elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio” (2010, p.35). En la presente investigación se utilizaron fuentes primarias de información entre ellos: la Constitución Política de ambos países, las leyes que regulan el derecho laboral de las dos naciones, libros sobre la conciliación, artículos sobre el tema publicados en revistas científicas, informes como los publicados por el INEGI y diversas tesis sobre el tema investigado.

También se usaron fuentes secundarias de información como los anuarios publicados por el MITRAB. Se realizó la recolección de información teórica, así como de datos numéricos y estadísticos para establecer una comparación del fenómeno estudiado, para determinar si la conciliación prejudicial en estos sistemas laborales ha servido como herramienta de acceso a la justicia, permitiendo que los casos sean resueltos sin agotar la vía judicial.

Resultados

En el caso de México, la reforma laboral del 2019 se empezó a implementar después de un año y en tres etapas diferentes, es decir, que la conciliación prejudicial se estableció de manera paulatina. Por ello establecemos la siguiente tabla donde se puede apreciar su implementación en las diferentes Entidades Federativas.

Tabla 1. Etapas de implementación de la conciliación prejudicial (México)

Etapas de implementación de la conciliación prejudicial		
Etapas	Fecha	Estados
Primera	18 de noviembre de 2020	Campeche Chiapas Durango Estado de México San Luis Potosí Tabasco Zacatecas
Segunda	3 de noviembre de 2021	Aguascalientes Baja California Colima Guanajuato Hidalgo Morelos Oaxaca Puebla Querétaro Tlaxcala, Veracruz de Ignacio de ILLave Quintana Roo Baja California Sur Guerrero

		Chihuahua
		Ciudad de México
		Coahuila
		Jalisco
		Michoacán
		Nayarit
Tercera	3 de octubre de 2022	Nuevo León
		Sinaloa
		Sonora
		Tamaulipas
		Yucatán
		Baja California Sur
		Guerrero

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS).

En la tabla 1, se pueden apreciar las etapas, fechas y nombres de los estados conforme se fue implementando la reforma laboral del 2019 en México, cabe mencionar que en la segunda etapa los estados de Baja California Sur y Guerrero se incorporaron a nivel federal y a nivel local lo hicieron en la tercera etapa.

Tabla 2. Conflictos de trabajo, periodo 2015-2022 (México)

Conflictos de trabajo	
2015	221,921
2016	233,036
2017	229,464
2018	227,900
2019	238,532
2020	189,543
2021	182,909
2022	138,420

Fuente: INEGI

En la tabla 2, se presenta la cantidad de conflictos de trabajo durante el periodo 2015-2022, observándose que en el año 2016 hubo un incremento del 5%, en el 2017 hubo una reducción del 1.5%, en el 2018 disminuyó en 0.7%, en el 2019 incrementaron un 4.7%, en el 2020 hubo una disminución del 20.5 %, en el 2021 se redujo 3.5% y en el 2022 disminuyó 24.3%.².

Entre el 2019 y 2022 es donde hubo mayor disminución de conflictos laborales, esto quizás obedece al Covid19, otro aspecto que llama la atención es que en el año 2022 la disminución fue del 24.3% en relación al 2021, se debe recordar que para finales del 2022 ya estaban operando en todo el país los Centros de Conciliación.

2 Incluye conflictos individuales y colectivos

Tabla 3. Convenios de trabajo prejudiciales periodo 2015-2022 (México)

Convenios de trabajo prejudiciales	
Año	Cantidad de convenios
2015	500,570
2016	529,688
2017	533,082
2018	575,786
2019	596,576
2020	361,592
2021	369,151
2022	356,442

Fuente: INEGI.

En la tabla 3, se muestran los resultados de los convenios (acuerdos) en instancia prejudicial en el periodo 2015 -2022, evidenciado que en el año 2016 hubo un incremento del 5.8%, en el 2017 incrementó 0.6%, en el 2018 aumentó 8%, en el 2019 aumentó 8.8%, en 2020 hubo una disminución de 39.4, en el 2021 aumentó 2.1% y en 2022, disminuyó un 3.4%.³.

Se puede apreciar que entre el 2020 al 2022 la cantidad de convenios se redujo considerablemente, se considera que también esto obedece a la pandemia del Covid19.

Si hacemos el análisis de las solicitudes resueltas en relación a las cantidades presentadas, tendríamos que en el año 2015 la resolución fue de 225.5%, en el 2016 fue de 227.3%, en el 2017 fue de 232.3%, en el 2018 fue de 252.6%, en el 2019 fue de 250.1% en el 2020 fue de 190.8%, en el 2021 fue de 201.8%, y en el 2022 fue de 257.5%.

3 Las estadísticas incluyen información sobre los acuerdos laborales registrados en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en los Centros de Conciliación Laboral Locales.

Lo anterior hace pensar que los altos porcentajes de acuerdos en comparación con las solicitudes ingresadas, obedece a que existe mucha acumulación de casos año tras años, no es que exista un altísimo grado de solución o que se resuelva el 100 % de los casos en sede prejudicial.

En el caso de Nicaragua las estadísticas publicadas por el Ministerio del Trabajo al (MITRAB, 2021), se encuentra la siguiente información:

Tabla 4. Solicitudes de conciliaciones individuales periodo 2015-2021 (Nicaragua)

Conflictos laborales	
2015	21,172
2016	21,190
2017	21,017
2018	20,461
2019	19,333
2020	16,460
2021	15,876

Fuente: MITRAB.

En la tabla 4, se muestra que en el 2016 hubo un aumento de 0.1%, en el 2017 disminuyó 0.8%, en el 2018 se redujo en 2.6%, en el 2019 disminuyó 5.5%, en el 2020 disminuyó 14.9%, en el 2021 se redujo 3.5%. El año en que más disminuyeron los conflictos fue en el 2020, se podría considerar que este pudo ser efecto de la pandemia de Covid-19.

Tabla 5. Conciliaciones laborales periodo 2015-2021 (Nicaragua)

Conciliaciones laborales	
2015	7503
2016	8230
2017	7901
2018	7441
2019	7582
2020	7208
2021	6950

Fuente: MITRAB.

En la tabla 5, se muestra que en cuanto a los acuerdos logrados en el 2016 aumentó 9.7%, en el 2017 disminuyó 4%, en el 2018 se redujo 5.8%, en el 2019 aumentó 1.9%, en el 2020 disminuyó 4.9%, en el 2021 se redujo 3.6% ⁴. Se puede apreciar que en este periodo la resolución de los conflictos ha tenido un comportamiento estable.

Comparando el total de solicitudes frente a los acuerdos suscritos se obtuvo que en el 2015 se resolvieron 35.4%, en el 2016 se resolvieron 38.8%, en el 2017 se resolvieron 37.6%, en el 2018 se resolvieron 36.4%, en el 2019 se resolvieron 39.2%, en el 2020 se resolvieron 43.8%, y en el 2021 se resolvieron 43.8%.

Tabla 6. Convenios colectivos negociados y firmados (Nicaragua)

Convenios colectivos negociados y firmados	
2015	67
2016	73
2017	76

⁴ Incluye resolución de conflictos individuales.

2018	55
2019	61
2020	65
2021	52

Fuente: MITRAB.

En cuanto a convenios colectivos negociados y firmados, en el 2016 aumentó 8.9%, en el 2017 aumentó 4.1%, en el 2018 disminuyó 27.63, en el 2019 aumentó 10.1%, en el 2020 aumentó 6.5%, en el 2021 disminuyó 20%. Se puede considerar que en estos en los últimos ha habido un comportamiento de disminución.

Discusión

En el caso de México, los datos presentados contienen resultados de los procedimientos conforme las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los nuevos Centros de Conciliación.

Los resultados obtenidos tanto en México como en Nicaragua son significativos en la administración de justicia. Según los datos procesados, es importante mencionar que en el caso de México se refleja que existía retardación de justicia en sede prejudicial, puesto que se ve un porcentaje muy alto de casos resueltos cada año en comparación con las solicitudes presentadas, sin embargo, esto no resta la importancia que representa la conciliación laboral prejudicial para resolver los conflictos sin recurrir a la vía judicial (o jurisdiccional).

En el caso de Nicaragua, los datos analizados presentan un porcentaje entre 35% y 43 % de los casos resueltos cada año. Esto hace pensar que los procedimientos de conciliación son rápidos, aunque no necesariamente la mayoría de las solicitudes sean resueltas por esta vía. Sin embargo, es menester mencionar que de las solicitudes que ingresan ante estos órganos, y esto aplica tanto para México y Nicaragua, es que existen casos donde la parte trabajadora desiste de la solicitud ya sea de manera expresa o tácita, o bien que las partes se arreglen de forma extrajudicial.

La conciliación laboral tanto en México como en Nicaragua tiene un rango constitucional y en ambos países se establece de manera obligatoria, esa obligatoriedad viene a cambiar el paradigma de ver a este método como un medio alternativo, es decir, dejar a criterio de las partes si recurren a él o no.

Con la obligatoriedad, las partes deben de presentarse ante la instancia correspondiente. En este sentido, al encontrarse las partes cara a cara en el procedimiento, el conciliador puede hacer uso de las facultades que conforme a ley le asisten, así como de su experticia, para buscar ese acercamiento entre las partes y encausarla en la búsqueda de una solución pacífica del conflicto.

En el caso de México la asistencia al proceso de conciliación es coercitiva, ya que si la parte empleadora no se presenta se aplica una multa. En Nicaragua, esta conciliación se maneja de manera distinta. Es decir que el empleador no está obligado a asistir para que se considere agotada la etapa administrativa. Tanto en México como en Nicaragua, cuando los conflictos son por violación a tutela de principios y derechos fundamentales, no es necesario pasar por la instancia prejudicial obligatoria. En Nicaragua, tampoco se necesita ir a esta vía cuando el conflicto entre las partes es de mayor cuantía, compréndase esto cuando la parte trabajadora está demandando el pago por más de cien mil córdobas, equivalentes a dos mil 700 dólares estadounidenses.

Se debe contar con conciliadores capacitados, conocedores de las técnicas y modelos de negociación, así como de los derechos laborales fundamentales, esto para que, al momento de la suscripción del convenio, este sea garante de lo negociado por las partes y no sea contrario a derecho, generando certeza jurídica que lo acordado no implica renuncia de derechos de los trabajadores, tutelando el catálogo de derechos irrenunciables que no son sujetos de negociación (Rivera, 2022).

Es importante mantener una definición del perfil de las personas que ocupan cargos como servidores públicos, puesto que deben tener conocimientos, habilidades y aptitudes para el puesto (Morelos, 2021) esto permite afrontar los retos que conlleva la solución de conflictos que se den entre patrones y trabajadores, pues, a través de la conciliación laboral prejudicial se busca que el conflicto sea dirimido sin que las partes recurran a la vía judicial; algo que también hay que tomar en cuenta es que los conciliadores como servidores públicos sepan apoyarse en el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

En el caso de Nicaragua la ley no establece el perfil de los conciliadores, no obstante, este requisito está señalado en el Acuerdo Ministerial del 17 de agosto de 2010 titulado, "Relativo al protocolo de actuación de los conciliadores individuales y colectivos". En el caso de la Ley Federal del Trabajo mexicana, lo contempla en su contenido. Por lo tanto, la de Nicaragua, a diferencia de la de México cuenta con un protocolo de actuaciones.

Los operadores del derecho del trabajo deben encontrar esa sinergia que les permita transformar los conflictos o diferencias en resultados que impacten de manera positiva en las relaciones laborales (Sánchez y García, 2020). Por tal razón, la comunicación juega

un papel trascendental al momento de abordar los conflictos, porque a través de estas, se pueden conocer las causas que han generado el problema y a su vez la forma de solucionarlo mediante el acuerdo consensuado entre las partes.

Los operadores del derecho del trabajo, y los involucrados en la relación laboral tienen una gran responsabilidad para que la conciliación laboral prejudicial logre los resultados esperados, entre ellos que los conflictos sean resueltos de manera ágil, sencilla y expedita, adaptándose a los cambios de paradigma.

Los trabajadores cuentan con un abanico de oportunidades para hacer valer sus derechos laborales, y uno de ellos es la conciliación en sede prejudicial y en caso de no resolver el conflicto en esta vía, pueden contar con la vía jurisdiccional para dirimir sus controversias con los empleadores, donde también existe la oportunidad de negociar.

Los conciliadores laborales deben cumplir a cabalidad las funciones que establecen las leyes de la materia y a su vez, el Estado a través del sistema de justicia laboral debe promover las capacitaciones constantes de los conciliadores para garantizar la correcta aplicación de esta (López y Gorjón, 2023).

Mediante la conciliación laboral prejudicial las partes cuentan con un método de solución de controversias que les permite dirimir los conflictos de manera autocompositiva, puesto que el conciliador es un tercero neutral con papel de coadyuvante, generando en las partes el escenario para que sean ellas quienes de forma voluntaria decidan ponerle fin a su problema.

Si bien es cierto, los números o resultados emitidos por el INEGI y el MITRAB, son alentadores, se considera necesario conocer las experiencias de los sujetos de la relación laboral que han pasado por la conciliación laboral prejudicial, desde que llegan a presentar la solicitud hasta que culmina el procedimiento a través de un convenio o sin que se llegue a un acuerdo.

La efectividad no solo debe medirse con los datos estadísticos emitidos por los Centros de Conciliación, y por la Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría laboral, sino también con la opinión que tienen las partes sobre la atención recibida durante todo el procedimiento y el grado de satisfacción de los resultados obtenidos mediante este.

Conclusión

A través de este estudio se da a conocer el tratamiento jurídico de la conciliación laboral prejudicial mediante una comparación entre México y Nicaragua, para ello se ha descrito el contexto actual de este método de solución de conflictos en ambas naciones, se explica en qué casos no se requiere agotar la vía administrativa como requisito procedimental para presentar la demanda en la vía jurisdiccional, asimismo se han establecido algunos retos que representa el desarrollo de esta.

En respuesta a la pregunta de esta investigación, se puede señalar que la conciliación laboral prejudicial tanto en México como en Nicaragua, es una herramienta de acceso a la justicia rápida, sencilla y flexible, con la que cuentan las partes para poner fin a sus conflictos, a su vez, permite ahorro de tiempo, disminución de costos y que haya menos carga de asuntos en los Tribunales y Juzgados Laborales, como lo hemos observado en los resultados obtenidos y comprobados en las tablas de valoración compartidas arriba.

Es importante mencionar que 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 por parte de los Estados, otorgar una partida presupuestaria que sea acorde con la carga laboral, así como aquellos gastos administrativos requeridos para ello y dar cumplimiento a lo establecido en la norma superior y leyes secundarias, lo cual también contribuye para el desarrollo de logística y contratación de personal requerido.

Las capacitaciones constantes es un punto que se debe tener en consideración sin reserva alguna, así como el seguimiento a los Centros de Conciliación y a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación Individual, para garantizar que los casos sean resueltos de manera eficaz y sin dilaciones.

Se requiere el esfuerzo de los operadores del sistema de justicia, patrones/empleadores, trabajadores, y sindicatos, para promover la conciliación laboral prejudicial como una herramienta de acceso a la justicia para la solución de los conflictos de manera gratuita, sencilla y rápida.

Es necesario realizar otro estudio similar a corto plazo, tomando en consideración que los resultados obtenidos en México sean los revelados por los Centros de Conciliación, es decir, cuando ya no existan o sean cantidades mínimas de casos resueltos por las casi extintas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Agradecimientos: Anielka Abigail Soto Narváez.

Listado de Referencias

Constitución Política de la República de Nicaragua con sus reformas [Const.] (2023). *La Gaceta*, Diario Oficial, No. 191. del 15 de diciembre de 20234.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const.]. 22 de marzo de 2024 (México) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

García, L. D. (2022). Trascendencia de la reforma laboral en México. A un año de su implementación, retos y precisiones. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, Núm Especial (2022), 1-7, <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/5209/3848>

Gorjón, G.G. y López, M.D. (2023). Análisis de los conflictos que surgieron a raíz de la aplicación de la reforma laboral del 2019 en México. *Revista de Criminología y Ciencias Forenses: Ciencia, Justicia y Sociedad*, 2(3), 12-21. <https://cf-cjs.uicui.edu.mx/ojs/index.php/CJS/article/view/18/20>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local*. INEGI <https://inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8278>

Loásiga, E. N. (2015). *Litigación Laboral y Garantías procesales de primera instancia en Nicaragua*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/5415/1/231837>

López, M.D. (2023). La reforma laboral de México en contexto. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 4(7), 116-120. <http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/109/100>

Ley Federal del Trabajo. [Última reforma publicada de 4 de abril]. (2024) México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley No. 185, de 1996, por la cual se crea el Código del Trabajo. *La Gaceta - Diario Oficial*, No. 205, de 30 de octubre de 1996, Nicaragua.

Ley No.185 de 2012, por la cual se crea el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. *La Gaceta* - Diario Oficial No. 229 del 29 de noviembre 2012. Nicaragua <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/normas/shownorms.php?idnorm=OTYyNg>

Ley No. 290, de 2023, por la cual se crea la Ley de Organización, competencia y procedimientos del Poder Ejecutivo, con sus reformas. *La Gaceta*, Diario Oficial N°. 170 del 21 de septiembre de 2023. <http://legislacion.asamblea.gob.ni/gacetas/2023/9/g170.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Anuario estadístico laboral 2015. MITRAB* <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/anuarios/ANUARIO%20ESTADISTICO%202015.pdf/view>

Ministerio del Trabajo. (2016). *Anuario estadístico laboral 2016. MITRAB*. <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/anuarios/ANUARIO%20ESTADISTICO%202016.pdf/view>

Ministerio del Trabajo. (2017). *Anuario estadístico laboral 2017. MITRAB*. <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/anuarios/ANUARIO%20ESTADISTICO%202017.pdf/view>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Anuario estadístico laboral 2018. MITRAB*. <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/anuarios/ANUARIO%20ESTADISTICO%202018.pdf/view>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Anuario estadístico laboral 2019. MITRAB*. <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/anuarios/Anuario%20Estadistico%202019.pdf/view>

Ministerio del Trabajo. (2020). *Anuario estadístico laboral 2020. MITRAB*. <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/anuarios/ANUARIO%202020.pdf/view>

Ministerio del Trabajo. (2021). *Anuario estadístico laboral 2021. MITRAB*. <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/anuarios/Anuario%202021.docx/view>

Montes, M. D. (2024). Analizar la diferencia entre Conciliación y otros medios de resolución de conflictos establecidos en la legislación venezolana. *Boletín Jurídico*, (8), 1-14. https://ojs.urbe.edu/index.php/boletin_juridico/article/view/3244

Morelos, G. F. (2021). Apuntes para la implementación de la reforma laboral en el Poder Judicial de la Ciudad de México. *Revista Alegatos*, (108-109), 167-199. https://www.researchgate.net/publication/379053081_Apuntes_

para_la_implementation_de_la_reforma_laboral_en_el_poder_judicial_de_la_Ciudad_de_Mexico <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/util/pdf.php?type=rdd&download=false&rdd=HOyUfBOpy6c%3D&#page=1>

Quezada, N.L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editora Macro E.I.R.L.

Resolución JCHG0191208 de 2008. [Ministerio del Trabajo]. Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. 19 de diciembre de 2008. [http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/\(\\$All\)/FD6D6C1496D32F5F0625756A0062502E?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/($All)/FD6D6C1496D32F5F0625756A0062502E?OpenDocument)

Rivera, L. A. (2022). La condición *sui generis* de la conciliación prejudicial en el nuevo sistema de justicia laboral en México. *Perfiles de las Ciencias Sociales* (Núm Especial (2022)), 19-34. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/5209/3848>

Sánchez, G. A. y García, M. M. (2020). *TELETRABAJO: Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos en Elementos técnicos mínimos a considerar en la migración a la modalidad de teletrabajo*. Editorial Tirant.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Listos para iniciar la reforma laboral, demostraremos a la ciudadanía que el cambio va en serio: Luisa Alcalde*. BOLETIN No. 103/2020. <https://www.gob.mx/stps/prensa/listosparainiciarlareformalaboralde mostraremos-a-la-ciudadania-que-el-cambio-va-en-serio-luisa-alcalde>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). *Listos los 13 estados y el Centro Federal Laboral para el inicio de la segunda etapa de la reforma laboral*. BOLETIN No. 116/2021. <https://www.gob.mx/stps/prensa/listos-los-13-estados-y-el-centro-federal-laboral-para-el-inicio-de-la-segunda-etapa-de-la-reforma-laboral?idiom=es>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2022). *La Reforma Laboral, una aspiración de cambio que hoy se convierte en realidad a nivel nacional*. BOLETIN No. 079/2022. <https://www.gob.mx/stps/prensa/la-reforma-laboral-una-aspiracion-de-cambio-que-hoy-se-convierte-en-realidad-a-nivel-nacional?idiom=es>