

La conciliación obligatoria en el nuevo modelo de justicia social

Mandatory Conciliation in the New Model of Social Justice

La conciliation obligatoire dans le nouveau modèle de justice sociale

Lilia García Morales

 <https://orcid.org/0009-0000-1652-9767>

Universidad Nacional Autónoma de México. México

Correo electrónico: lgarciam@derecho.unam.mx

Recibido: 31 de octubre de 2024

Aceptación: 4 de abril de 2025

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19655>

RESUMEN: Con la reforma constitucional de 2017 en materia de trabajo y la legislativa de 2019, la justicia laboral ha tenido grandes cambios para los justiciables. En particular, a partir de la idea del “trabajo” como un derecho humano, que obliga al estudio de instituciones y principios del derecho del trabajo, como la nueva concepción de la “conciliación obligatoria”, como medio alternativo de solución de los conflictos que surgen de las relaciones de trabajo que, desafortunadamente, en nuestro país se siguen incrementando en el día a día en perjuicio de una clase débil vulnerable: la clase trabajadora. *Palabras clave:* reforma laboral; centros de conciliación; prejudicial; convenio; constancia de no conciliación.

ABSTRACT: With the 2017 constitutional reform on labor matters and the 2019 legislative reform, labor justice has had great changes for individuals, starting from the idea of “work”, as a human right, which requires the study of institutions and principles of labor. Labor law, such as the new conception of “mandatory conciliation”, as an alternative means of solving conflicts that arise from work relationships, which unfortunately in our country continue to increase on a daily basis, to the detriment of a vulnerable weak class, the working class.

Keywords: labor reform; conciliation centers; preliminary; agreement; proof of non-conciliation.

RÉSUMÉ: Avec la réforme constitutionnelle de 2017 en matière de travail et la réforme législative de 2019, la justice du travail a connu de grands changements pour les individus, à partir de l'idée du "travail", en tant que droit humain, qui nécessite l'étude des institutions et des principes du travail. Le droit du travail, comme la nouvelle conception de la "conciliation obligatoire", comme moyen alternatif de résoudre les conflits nés des relations de travail, qui malheureusement dans notre pays continuent de s'accroître quotidiennement, au détriment d'une classe faible et vulnérable, le classe ouvrière.

Mots-clés: réforme du travail; centres de conciliation; préliminaire; accord; preuve de non-conciliation.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Conflictos laborales individuales*. III. *Conciliación, mediación y negociación*. IV. *Antecedentes en México de la conciliación en los conflictos laborales individuales*. V. *Conciliación obligatoria en el nuevo modelo de justicia laboral*. VI. *Centros de conciliación (federal y locales)*. VII. *Principios rectores de la conciliación*. VIII. *Etapas del procedimiento de conciliación prejudicial ante los centros de conciliación*. IX. *Casos de excepción de la instancia conciliatoria*. X. *El convenio de conciliación*. XI. *Constancia de no conciliación*. XII. *Atribuciones y obligaciones de los conciliadores*. XIII. *Criterios de tribunales colegiados de circuito en materia laboral*. XIV. *Conclusiones*. XV. *Bibliografía*.

I. Introducción

En el nuevo modelo de justicia laboral, esto es, con la reforma constitucional de 2017 y de la Ley Federal del Trabajo de 2019, la "conciliación" como principio del derecho procesal laboral tomó una gran relevancia, pues es clave para resolver los conflictos de trabajo de manera rápida, y evitar así largos procesos judiciales. Este capítulo explica que, como consecuencia del antagonismo y disparidades de los sujetos que intervienen en las relaciones laborales —de las y los trabajadores y empleadores—, los conflictos son inevitables por múltiples circunstancias; por lo cual, la reforma laboral en comento, impulsada por el T-MEC, cambió totalmente la estructura de la justicia laboral con la finalidad de hacer menos gravosa para la clase trabajadora la tramitación de sus conflictos laborales al llevarlos, de manera previa, a una instancia preliminar obligatoria conciliatoria, y enseguida, acceder a los tribunales laborales dependientes del

Poder Judicial. Esto con el objeto de reducir la saturación judicial y garantizar soluciones más rápidas en beneficio de las y los trabajadores y de sus familias.

II. Conflictos laborales individuales

Consideramos de manera preliminar otorgar una explicación sobre el término “conflicto” y llevarlo al ámbito del trabajo y, específicamente, a las relaciones individuales de trabajo, pues existe una gran diversidad de controversias jurídicas que surgen entre los sujetos de una relación laboral. El término “conflicto” significa pugna, diferencia, desacuerdo, pleito. De lo anterior resulta difícil pensar que dentro de las relaciones de trabajo no existen desavenencias jurídicas entre los sujetos que se vinculan por una relación laboral subordinada y que surgen por múltiples situaciones, pues no olvidemos que, en dicha relación, las partes se encuentran en un plano de desigualdad. El patrón es quién prácticamente es el dueño de los medios de producción, y el o la trabajadora sólo tiene su fuerza de trabajo. Es la lucha de intereses entre ricos y pobres, del que tiene el poder de mando y de quien está obligado a obedecer —subordinación—. De ahí el surgimiento de una variedad de conflictos de trabajo. Cabe señalar que, en los diferentes ámbitos sociales donde se desarrolla la vida del ser humano, se generan conflictos y problemáticas, pues los seres humanos somos muy complejos.

En materia laboral existen diversas clasificaciones de los conflictos, a partir de su naturaleza y de los intereses que se afectan. Pueden ser individuales, colectivos, jurídicos y económicos, por señalar algunos. El presente trabajo está basado propiamente en el análisis de los conflictos individuales, donde se afectan intereses particulares, singulares y personales de los sujetos que se vinculan laboralmente en una fuente de trabajo, es decir, el empleado y el patrón.

III. Conciliación, mediación y negociación

La conciliación, la mediación y la negociación son medios alternativos de solución de controversias (MASC) que surgen ante la necesidad de dirimir un conflicto evitando así llegar a una instancia judicial que implicaría no sólo (*si*) un desgaste emocional para los justiciables, sino la erogación de recursos económicos y pérdida de tiempo en perjuicio de las partes en conflicto, así como aumentar la carga de trabajo

a los tribunales provocando en algunos casos, la ineficacia de los sistemas judiciales de dar solución pronta y expedita a las controversias.¹

Estos medios de solución de conflictos se encuentran dentro de la clasificación de ser autocompositivos, pues son las partes quienes realizan sus propuestas y llegan a diferentes acuerdos para poner fin a sus controversias. En la *conciliación*, dos o más personas por sí mismas gestionan y solucionan sus diferencias; lo anterior con ayuda y auxilio de un tercero que es neutral y al que se le denomina *conciliador*.

La *mediación* suele confundirse con la conciliación y es el procedimiento donde interviene un tercero conocedor de las causas en conflicto y, en ese tenor, debe presentar una propuesta de solución a las partes y someterla a su consideración; debe exhortarlas para que, por sí mismas, establezcan y construyan los acuerdos y diriman su controversia. Cabe señalar que, en la mayoría de las veces, el mediador —también llamado *amigable componedor*— debe sugerir sólo las bases o propuestas de solución. Los acuerdos deben ser sometidos a la anuencia y decisión voluntaria de las partes, quienes son las que realmente fincan y establecen las opciones de solución y de común acuerdo solucionan sus diferencias. Actualmente, como se desprende de las disposiciones contenidas en nuestra legislación laboral, tanto la conciliación como la mediación se utilizan por las autoridades competentes para dar solución a los conflictos de trabajo.

Por su parte, la *negociación* suele confundirse con las anteriores figuras y se le ha definido como “un proceso de discusión que se establece entre las partes, por medio de representantes si son grupos, y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable para todos”.² Son actos de comunicación e interacción de dos o más personas donde las partes —y en ocasiones terceros especializados— discuten, intercambian ideas y argumentaciones respecto del conflicto y finalmente ellos mismos, sin intervención de un tercero, llegan a la solución de su conflicto.

En el ámbito jurídico, en las relaciones de trabajo se ha determinado que del principio de justicia social se desprende la protección hacia los entes vulnera-

¹ Cfr. Díaz Mirón Álvarez, L. M., “La conciliación”, en Jiménez Moles, María del Rosario y Mercado López, Héctor Arturo (coords.), *La reforma laboral de 2019 a debate*, México, Tirant lo Blanch, 2019, p. 85.

² *Idem*. “Un proceso de discusión que se establece entre las partes, por medio de representantes si son grupos, y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable para todos”.

bles como son las y los trabajadores, y esa es la justificación de la existencia de la conciliación que permite, principalmente, beneficiar a la clase trabajadora así como dirimir y solucionar de manera pronta y expedita sus controversias, pugnas y diferencias que surjan con su empleador a través de esta institución que hoy se le ha dado la categoría y el reconocimiento de principio del derecho del trabajo, y que consiste en solucionar los conflictos, llegar a un arreglo, avenir a las partes, y así evitar llevar o tramitar juicios muy largos y tardados, en perjuicio de una clase social débil —las y los trabajadores—, la cual generalmente vive al día y requiere de su salario y del pago de sus prestaciones para el sustento personal y familiar.

Cabe señalar que, desde antaño en los diferentes juicios laborales, se ha conminado a las partes —*justiciables*— en contienda a resolver sus conflictos bajo la premisa de “más vale un mal y pronto arreglo que un buen y tardado juicio”.³ La negociación consta de tres elementos: las partes, el problema o conflicto, que da origen a la negociación, y las alternativas para darle solución a la controversia.

IV. Antecedentes en México de la conciliación en los conflictos laborales individuales

De manera breve podemos decir que hablar de la conciliación nos remonta al anterior sistema de justicia laboral. Debe recordarse a las primigenias impartidoras de justicia social, ya extintas legalmente, y nos referimos a las juntas de conciliación y las de conciliación y arbitraje, tanto en el ámbito local como federal; autoridades laborales reconocidas jurídicamente dependientes del Poder Ejecutivo, creadas *ex profeso* para resolver los conflictos laborales de manera pronta y expedita, pues en esa época —en 1927— llevar la justicia laboral al Poder Judicial no era factible, ante la problemática de que los jueces tardaban años en resolver las controversias de su competencia; lo anterior, confrontado con la naturaleza social de los conflictos de trabajo, donde los salarios y las prestaciones de las y los trabajadores estaban en riesgo. Este contexto determinó la creación

³ Cfr. Cavazos Flores, B., *Cuarenta lecciones de derecho laboral*, 9a. ed., México, Trillas, 1998, p. 339.

de las mencionadas juntas de conciliación y arbitraje, que eran árbitros y, a través de sus laudos, durante muchas décadas resolvieron los conflictos de trabajo.

Cabe resaltar que estas autoridades laborales, durante su existencia en su calidad de árbitros, tuvieron como prioridad utilizar la conciliación como la mejor fórmula para dar solución a los conflictos de trabajo, dada su naturaleza social. De ahí que es importante remontarlos a la reforma laboral procesal de 1980, que modificó de manera sustancial el procedimiento ordinario, pues debía desarrollarse a través de una sola audiencia, denominada coloquialmente como *trifásica*: “conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas”, pues constaba de tres etapas procesales, donde las partes debían comparecer previamente en una etapa conciliatoria, la cual tuvo muchos vicios, ya que se podía diferir dos o más veces. Esta situación no favorecía los intereses del subordinado; además, la existencia de actos de corrupción dejaban ver a todas luces una total desprotección hacia las y los trabajadores, quienes renunciaban a sus derechos y aceptaban las dádivas que el patrón les ofrecía, y celebraban convenios totalmente leoninos y desventajosos para éstos; lo anterior, aunado a la falta de ética y profesionalismo de los conciliadores que adolecían de conocimientos y capacitación para llevar la etapa conciliatoria con eficacia.

Posteriormente, en 2012 se llevó a cabo otra reforma de gran relevancia que, también como la anterior, dio prioridad bajo otro contexto a la “etapa conciliatoria” como institución para resolver los conflictos de trabajo, y donde apareció por primera vez la figura de los conciliadores para darle mayor efectividad a esta figura tanto en los juicios individuales como colectivos. Desafortunadamente, no dio buenos resultados por la falta de presupuesto para fortalecer dicha institución, la falta de conciliadores, de espacios, de capacitación y preparación para éstos, lo que hizo muy complejos los juicios laborales y las cargas de trabajo para las juntas de conciliación y arbitraje bajo condiciones paupérrimas para impartir la justicia laboral.

Posteriormente, y después de muchos años con múltiples situaciones, principalmente sistemas y actos de corrupción de que fueron las y los trabajadores y los patrones ante las autoridades judiciales, se determinó la extinción y desaparición de las mencionadas juntas de conciliación y arbitraje, debido además a presiones internacionales y como consecuencia de la celebración del —tan importante— tratado comercial T-MEC, firmado por México, Estados Unidos y Canadá, el cual, en su capítulo 23, estableció las bases para la creación de un nuevo modelo de justicia laboral en México, que trajo como consecuencia la

reforma constitucional de 2017 al artículo 123, apartado A, fracción XX, y la creación de nuevos tribunales de lo laboral y que hoy resuelven conflictos individuales y colectivos dentro del Poder Judicial, por lo cual quedaron extinguidas tanto las juntas locales como las federales de conciliación y arbitraje, pertenecientes al Poder Ejecutivo desde su origen.

Posteriormente, con una gran preocupación por la cantidad de conflictos, juicios y demandas de las y los trabajadores ante las famosas juntas de conciliación, y ante la imposibilidad de estos tribunales para administrar justicia laboral como consecuencia de políticas internacionales, principalmente de Estados Unidos de América, se firmó un tratado internacional y nuestro país se obligó a realizar una reforma para la justicia laboral en México, al tenor del estatus deficiente que guardó por décadas, lo que originó la creación de un nuevo modelo de justicia social con la idea toral de elevar a la conciliación como el pilar y mejor medio alternativo de solución de los conflictos a través de una nueva institución especializada —centros de conciliación— que, a su vez, profesionalizaran y capacitaran al personal especializado, conciliadores y mediadores para dar soluciones reales y apegadas a derecho a los conflictos de trabajo. Así, se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 24 de febrero de 2017 con el objetivo principal de darle una nueva cara a la justicia social en México, al modificar el artículo 123, apartado A, fracción XX, que a la letra dice:

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución [...]⁴

Lo anterior trajo como consecuencia la desaparición de las tan controvertidas juntas de conciliación y arbitraje, a través de la creación de los nuevos tribunales de lo laboral dentro del Poder Judicial y de los centros de conciliación locales y el federal, y dio pauta para proceder a la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que estableció que estos nuevos tribunales deben observar los princi-

⁴ Art. 123, Apartado A, fracción XX, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

pios constitucionales de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia, en sus resoluciones y sentencias.

Del texto constitucional citado se desprende la nueva estructura de la justicia social y la importancia que reviste la instancia conciliadora como medio alternativo de solución de los conflictos de trabajo, bajo una concepción de cambio sustancial, lo que dio pie a que nuestra ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, se reformara el 1o. de mayo del 2019, y se modificaran y derogaran cerca de 500 artículos.

V. Conciliación obligatoria en el nuevo modelo de justicia laboral

El nuevo sistema de justicia laboral trajo consigo un nuevo esquema de esta institución conciliadora, una nueva concepción de la conciliación como una etapa prejudicial, previa al ejercicio de la acción procesal; es decir, la imposición del legislador de agotar previamente y de manera obligatoria esta etapa conciliatoria como condición *sine qua non* a la presentación de la demanda. Ello, con la plena intención de que sea en esa etapa donde las partes en litigio den solución a sus conflictos y lleguen a soluciones justas y equilibradas, convenios donde ambos se vean beneficiados y de esta manera evitar que los juicios se substancien ante los tribunales y éstos se saturen; quitarles cargas laborales a las autoridades jurisdiccionales, pues sólo llegarían ahí los juicios donde las partes no concretaran un acuerdo y los centros de conciliación expidieran, como lo determina la Constitución, la constancia de no conciliación. Este nuevo sistema de justicia provocó grandes y fuertes análisis, opiniones y críticas por parte del gremio de distinguidos laboristas.

La idea central justificó el cambio al argumentar que, hoy en día, la o el trabajador que tenga un problema con su patrón y tenga la necesidad de que ese conflicto se dirima, previo al inicio de la acción judicial, obligatoriamente deberá someterse y agotar preliminarmente la etapa conciliatoria que deberá desarrollarse ante una autoridad administrativa —centros de conciliación locales o federales según corresponda— creada para conciliar a las partes en conflicto, como se desprende del texto constitucional, en el artículo 123, apartado A, fracción XX, y que señala:

Fracción XX [...]

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas.

[...] En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado... contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión [...]⁵

De este texto constitucional se desprende la obligatoriedad de esta instancia previa de conciliación y determina las bases para su desarrollo, al dejar que la ley reglamentaria señale de manera precisa los pormenores de esta etapa, tanto en la competencia local como en la federal.

El texto constitucional en este numeral determina que, en el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado, a quien le otorga otras funciones que, si bien es cierto no forman parte de nuestro objeto de estudio, consideramos importante señalarlas, pues se refieren a la facultad de otorgar el registro de las organizaciones sindicales y de los contratos colectivos de trabajo. Esto último sigue siendo tema de gran controversia y de discusión por los especialistas en la materia, por el poder dimensional que se le otorga a esta institución en el control de la vida y existencia de los sindicatos y de los contratos colectivos en México.

VI. Centros de conciliación (federal y locales)

Respecto a esta nueva figura con facultades conciliadoras, nuestra Ley Federal del Trabajo, capítulo IX bis, “Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, determina sus atribuciones y su competencia, como ya se señaló con antelación. Así, cumple el texto legislativo con la premisa contemplada en nuestra carta magna de que las partes en conflicto deberán agotar previamente la instancia conciliadora como requisito previo a la presentación de la demanda ante los tribunales laborales.

⁵ *Ibidem*, p. 253.

Artículo 590-B [...]

Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales conforme lo establece el párrafo quinto de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁶

También, por lo que respecta a la competencia local, el capítulo IX Ter, “De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México”, ordena sus atribuciones:

Artículo 590-E. Corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones:

I. Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional;

II. Poner en práctica el servicio profesional de carrera [...]

III. Capacitar y profesionalizarlo para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior, y [...]⁷

Y en cuanto a la competencia de estas autoridades en el ámbito local, la ley laboral señala:

Artículo 590-F Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el Apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución [...]

Serán competentes para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir trabajadores y patrones, antes de presentar demanda ante los Tribunales, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución [...]⁸

⁶ Arts. 590-B, Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁷ Arts. 684-A a 684-E, Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁸ Art. 123, apartado A, fracción XX, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Es así como nacen estas autoridades administrativas con el fin de llevar a cabo la función fundamental conciliadora como un medio alternativo eficaz de solución de los conflictos laborales. Con lo anterior, el texto constitucional, reformado en el 2017, determina la naturaleza jurídica de los centros de conciliación, los cuales deberán estar especializados, imparciales, tener personalidad jurídica y patrimonio propio, contar con plena autonomía técnica, operativa presupuestaria, de decisión y de gestión donde esté fincada la instancia conciliadora.

VII. Principios rectores de la conciliación

En el texto constitucional de la reforma del 2017; en particular, en el artículo 123, apartado A, fracción XX se señala, de manera explícita, que en el orden local los centros de conciliación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. En el ámbito federal, dispone que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será un organismo descentralizado, que además de la función conciliadora también tendrá las funciones de registro de las organizaciones sindicales y de los contratos colectivos de trabajo; determina que esta institución tendrá personalidad jurídica propia y patrimonio propio, plena autonomía técnica operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Además, de manera explícita la Constitución determina que los principios que deberán aplicarse y respetarse en el desarrollo de sus funciones son certeza, independencia, legalidad imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad; también señala que el director de este Centro Federal será designado a través de un proceso dentro de la Cámara de Senadores, quien deberá resolver dentro del término de treinta días; de lo contrario, será el jefe del Ejecutivo quien hará la designación correspondiente. Esta situación ha causado mucha polémica, pues de ello se desprende la directriz, el vínculo directo entre el titular del Ejecutivo y la persona designada por éste para representar al Centro Federal, organismo que se presume tiene una gran investidura y un gran poder político.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo IX Bis, “Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, determina con mayor precisión, en sus numerales 590-A y 590-B, respectivamente, la naturaleza de este Centro de Conciliación, y reafirma que será un organismo público descentralizado del gobierno federal situado en Ciudad de México y con oficinas regionales; que tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, y reproduce los principios ya establecidos en este tenor en el texto constitucional del artículo 123, apartado A, fracción XX y que hemos mencionado.

Los conciliadores son responsables de la autonomía y formalidad en su actuación, de conformidad con los principios previamente establecidos de imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad. El conciliador debe demostrar conocimientos, aptitudes, experiencia y habilidades para esta actividad, toda vez que este personaje requiere de un perfil especial; es decir, que sea un estudioso del derecho laboral, independiente, neutral frente a las partes antagónicas litigiosas, con actitudes positivas, capacidad para procurar una solución equitativa a sus conflictos, con una personalidad que le permita obtener buenos resultados en la conciliación y que las partes en conflicto, en uso de su libertad puedan quedar satisfechas con la solución y los acuerdos celebrados.

VIII. Etapas del procedimiento de conciliación prejudicial ante los centros de conciliación

El texto de la reforma constitucional de 2017 establece que la etapa conciliatoria se tramitará en una sola audiencia obligatoria. Para ello, se señalará día y hora para su celebración, en el entendido de que la subsecuente audiencia de conciliación se celebrará cuando las partes estén de acuerdo y el Centro lo autorice. Los centros de conciliación substanciarán el procedimiento, el cual deberán agotar las partes en conflicto antes de acudir a la instancia jurisdiccional; esto es, antes de la presentación de la demanda salvo los casos de excepción que prevé la ley laboral.

La norma señalada regula el procedimiento de conciliación prejudicial en los artículos 684 y siguientes. Estipula que no podrá exceder de 45 días naturales y que se iniciará con la solicitud de inicio de la conciliación que presenten las par-

tes, a la cual se le asignará un número de identificación un buzón electrónico. La solicitud deberá cumplir con los requisitos siguientes: CURP, INE, domicilio dentro de la jurisdicción del centro de conciliación al que va a acudir; se le asignará un buzón electrónico al solicitante; deberá señalar el nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se le citará para la conciliación. También deberá señalar su domicilio para notificarle, así como el objeto de la cita. Deberá indicar a la contraparte el objeto de la cita. Si la persona trabajadora ignora el nombre de su patrón bastará con que señale el domicilio donde prestó los servicios.

Los centros de conciliación podrán recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado o por vía electrónica; estos centros auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar sus peticiones; brindarán asesoría jurídica de manera gratuita sobre sus derechos, la conciliación y la vía jurisdiccional para dar solución a sus conflictos. La ley determina que el solicitante será notificado del día y hora de la celebración de la audiencia de conciliación, la cual deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación de la solicitud, o bien, se le notificará del acuerdo de incompetencia, según sea el caso. En el momento de presentar su solicitud, se permitirá al solicitante auxiliar al centro para efecto de que sea más rápida la notificación a la contraparte.

En caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato, la autoridad conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá la constancia para dejar a salvo los derechos del solicitante de la conciliación y que pueda promover el juicio ante los tribunales laborales competentes. Si el patrón no comparece, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la unidad de medida y actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio. Si a la audiencia sólo comparece el solicitante, el centro de conciliación emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, y si sólo comparece el citado, se archivará la solicitud por falta de interés jurídico del solicitante.

IX. Casos de excepción de la instancia conciliatoria

Derivado de la naturaleza de los diferentes conflictos que pueden surgir en las relaciones de trabajo entre las y los trabajadores y el patrón, la Ley Federal del

Trabajo, como consecuencia de la —tan comentada— reforma del 1o. de mayo de 2019, el numeral 685 *ter* tuvo a bien por diversas circunstancias relevar a las partes en conflicto de la obligación de someter obligatoriamente sus diferencias a la instancia conciliatoria, y autorizó omitir esta etapa e ir directamente a la interposición de la demanda ante los tribunales laborales sin agotar previamente la instancia mencionada, dadas las circunstancias de vulnerabilidad en que se encuentra. De esta manera, se buscaba evitar revictimizar a las y los trabajadores en conflicto.

Dentro de dicha excepción señalamos, de manera muy breve, algunas situaciones reguladas por la ley en virtud de la naturaleza de los siguientes conflictos: por discriminación en el empleo y ocupación por embarazo así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual; en caso de designación de beneficiarios por muerte; en temas de prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo —enfermedades y accidentes—, así como de maternidad, enfermedad, invalidez y vida y guarderías. En este tenor, el legislador consideró exceptuar de la conciliación previa los conflictos de libertad sindical, asociación profesional, negociación colectiva y titularidad del contrato colectivo de trabajo; los relacionados con la trata laboral, trabajo forzoso y obligatorio, así como con el trabajo infantil. Lo anterior, siempre que se acredite la existencia, o bien, que hubiera indicios de que la persona trabajadora se encuentra en una situación mayormente vulnerable, dadas las circunstancias del caso concreto.

A primera vista, el contenido de este numeral podría considerarse justificado, pero cabe señalar que, actualmente, han surgido un sin fin de circunstancias que han generado el análisis exhaustivo de esas hipótesis y han provocado múltiples debates, discusiones y criterios, pues se ha considerado que, en algunos casos, no se justifica esa excepción y podrían estar dentro de la regla general de acudir obligatoriamente a la instancia preliminar de conciliación ante los centros de conciliación y dirimir las partes su conflicto de común acuerdo, sin necesidad de acudir directamente ante un tribunal.

X. El convenio de conciliación

La legislación laboral determina que los convenios pactados por las partes en conflicto en la etapa conciliatoria tendrán el carácter de “cosa juzgada”; en con-

secuencia, son ejecutables sin necesidad de ser ratificados. Lo anterior ha sido motivo de múltiples opiniones derivado del origen de estos convenios que tienen una naturaleza administrativa, pues se celebran en los centros de conciliación, no en los tribunales judiciales y no requieren de ratificación, por lo cual se les equipara a una sentencia firme que está basada en el principio de justicia social y en el proteccionismo hacia la clase trabajadora, aunado al principio de justicia pronta y expedita. Con ello, se evitan juicios muy largos que perjudiquen a las y los trabajadores y, asimismo, para que, en caso de incumplimiento —y por economía procesal—, se pueda acudir directamente ante los tribunales laborales para exigir su cumplimiento forzoso.

XI. Constancia de no conciliación

La constancia de no conciliación debe ser entregada por los centros de conciliación a las y los trabajadores que agotaron esa etapa preliminar y en donde no tuvieron éxito esta instancia. Este documento es de suma relevancia, ya que constituye un requisito que las personas trabajadoras deberán agregar a su demanda y presentarla ante la autoridad judicial. De lo contrario, no será admitida. Cabe señalar que la etapa conciliatoria concluye en los siguientes casos:

- 1) Cuando el solicitante no asiste y no comparece. En este caso, se ordena que se archive el expediente por falta de interés jurídico.
- 2) Si el citado no asiste o no comparece, aunque haya estado debidamente notificado.
- 3) Si las partes asisten a la audiencia conciliatoria, pero no se arreglan ni concilian.
- 4) Cuando no se logró la notificación a la persona, empresa o sindicato para que comparezca, el Centro expedirá la constancia de haber concluido la etapa conciliatoria.

Es importante tomar en cuenta estos supuestos en esta etapa preliminar sin perder de vista el término legal que tiene la persona trabajadora para presentar su demanda ante las autoridades competentes, pues se corre el riesgo de que su derecho prescriba por no ejercitarlo en tiempo y forma. La prescripción en

materia laboral es un tema complejo con la nueva reforma ante la regulación de esta instancia preliminar obligatoria.

XII. Atribuciones y obligaciones de los conciliadores

En este nuevo modelo de justicia laboral es prioritaria la conciliación, por lo que la legislación en la materia, de manera acertada prevé, en sus artículos 684-F, G y H, las características, atribuciones y obligaciones que deben tener los conciliadores que son los responsables de su actuación: deberán ser estudiosos del derecho laboral, tener capacidad y experiencia en relaciones laborales; tendrán fe pública para certificar las actuaciones y documentos que presenten las partes en la etapa conciliatoria; cumplirán con los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, honestidad y confidencialidad; procurarán que en las conciliaciones se lleguen a arreglos satisfactorios y se respeten los derechos de las partes; deberán salvaguardar la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores; tratarán con equidad y respeto a los interesados; serán proactivos para lograr la solución de los conflictos; deberán dirimir los conflictos laborales en esta etapa a través de técnicas, argumentos, métodos destreza y habilidades, todo con conocimientos laborales, y deberán crear ambientes de fácil negociación que traigan como consecuencia arreglos satisfactorios prácticos, conforme a derecho y convenientes para las partes.

XIII. Criterios de tribunales colegiados de circuito en materia laboral

Es importante comentar que, como consecuencia de la implementación de esta figura, “la conciliación” en el nuevo modelo de justicia laboral ante los centros de conciliación, han surgido una serie de interpretaciones y criterios que han obligado a nuestros más altos tribunales judiciales emitir varios criterios al respecto:

CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL. ES UNA ETAPA PREJUDICIAL PARA EJERCER LA ACCIÓN LABORAL, AUN EN EL CONTEXTO GENERADO POR LA PANDEMIA POR

EL COVID-19, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 685 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019. Justificación: Lo anterior es así, pues la asistencia al Centro de Conciliación es una condición necesaria que las partes deben cumplir para que se admita la demanda, porque deben exhibir el acta correspondiente a ese trámite, conforme al artículo 872, apartado B, fracción I, de la citada ley, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo 685 Ter (discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, acoso u hostigamiento sexual; designación de beneficiarios por muerte; prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie, así como accidentes de trabajo, entre otras). En ese contexto, al no haberse cumplido previamente con el procedimiento prejudicial de conciliación no podía admitirse la demanda, porque aun cuando es un hecho notorio que ante la pandemia por el COVID-19 que afecta al país las instituciones han restringido sus actividades ordinarias, también han implementado medidas que permiten el desahogo de sus funciones, por lo que el actor tenía la obligación de agotar esa fase previa.⁹

CONSTANCIA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. EL JUEZ LABORAL ESTÁ FACULTADO PARA ANALIZAR SU LEGALIDAD Y REMITIR EL ASUNTO AL CENTRO DE CONCILIACIÓN A EFECTO DE QUE LLEVE A CABO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EFICAZMENTE. En relación con el alcance de la presente tesis, destaca la diversa jurisprudencia 2a./J. 4/2024 (11a.), de rubro “ACCESO A LA ETAPA JURISDICCIONAL EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, LA CONSTANCIA QUE DEJA A SALVO LOS DERECHOS DEL SOLICITANTE DE LA CONCILIACIÓN PARA PROMOVER JUICIO ANTE EL TRIBUNAL COMPETENTE, FACULTA AL TRIBUNAL LABORAL PARA ANALIZAR LOS ACTOS DE NOTIFICACIÓN PREVIOS A LA EXPEDICIÓN DE LA CONSTANCIA EN COMENTO.”, publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 9 de febrero de 2024 a las 10:11 horas, con número de registro digital: 2028142. Esta tesis se publicó el viernes 16 de febrero de 2024 a las 10:18 horas en el Semanario Judicial de la Federación.¹⁰

⁹ Tesis: (IV Región) 1o.6 L (11a.), CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL. ES UNA ETAPA PREJUDICIAL PARA EJERCER LA ACCIÓN LABORAL, AUN EN EL CONTEXTO GENERADO POR LA PANDEMIA POR EL COVID-19, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 685 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019, *Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, septiembre de 2021, p. 2997. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2023552>

¹⁰ Tesis I.3o.T.7 L (11a.), CONSTANCIA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. EL JUEZ LABORAL ESTÁ FACULTADO PARA ANALIZAR SU LEGALIDAD Y REMITIR EL ASUNTO AL CENTRO

XIV. Conclusiones

En primer lugar, el nuevo modelo de justicia laboral 2017-2019 nació ante la grave crisis de la justicia laboral en las juntas de conciliación y arbitraje, locales y federales, por la falta de presupuesto, y por los sistemas de corrupción de todos aquellos que encontraron su *modus vivendi* que defraudaron a la clase trabajadora principalmente y por presiones internacionales. En segundo, el Constituyente visualizó, en dicha reforma, un pilar fundamental de la justicia laboral: la conciliación, pues es a través de ésta como se buscó dar solución rápida y efectiva a los múltiples conflictos de trabajo que se presentan en el día a día.

En tercer lugar, la ley laboral estableció reglas básicas y precisas del procedimiento administrativo de conciliación prejudicial como las siguientes: presentar una solicitud ante el Centro de Conciliación con los datos generales del solicitante, la autoridad le asignará un buzón electrónico y fijará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación prejudicial donde las partes guiadas por la autoridad podrán solucionar su conflicto de trabajo. Y, por último, se estableció un límite de tiempo de 45 días para agotar la etapa conciliatoria ya sea celebrando un convenio que dirima sus controversias, o bien, para el caso de que las partes no llegasen a un arreglo conciliatorio, se entregará a la persona trabajadora solicitante la constancia de no conciliación, para que pueda agregarla a su demanda y presentarla ante los tribunales laborales.

XV. Bibliografía

- Cavazos Flores, B., *Cuarenta lecciones de derecho laboral*, 9a. ed., México, Trillas, 1998.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Díaz Mirón Álvarez, L. M., “La conciliación”, en Jiménez Moles, María del Rosario y Mercado López, Héctor Arturo (coords.), *La Reforma laboral de 2019 a debate*, México, Tirant lo Blanch, 2019.

DE CONCILIACIÓN A EFECTO DE QUE LLEVE A CABO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EFICAZMENTE, *Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, febrero de 2024, p. 4544. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028191>

Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Hernández, Gerardo, “La conciliación laboral ha logrado 64,000 millones de pesos para los trabajadores”, *El Economista*, México, 20 de agosto de 2024. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Conciliacion-laboral-ha-logrado-64000-millones-de-pesos-para-los-trabajadores-20240819-0115.html>

Molina Martínez, Sergio Javier, *Nuevo sistema de justicia laboral en México*, México, Porrúa, 2021.

Tesis: (IV Región) 1o.6 L (11a.), CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL. ES UNA ETAPA PREJUDICIAL PARA EJERCER LA ACCIÓN LABORAL, AUN EN EL CONTEXTO GENERADO POR LA PANDEMIA POR EL COVID-19, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 685 TER DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019, *Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, septiembre de 2021, p. 2997. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2023552>

Tesis I.3o.T.7 L (11a.), CONSTANCIA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. EL JUEZ LABORAL ESTÁ FACULTADO PARA ANALIZAR SU LEGALIDAD Y REMITIR EL ASUNTO AL CENTRO DE CONCILIACIÓN A EFECTO DE QUE LLEVE A CABO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EFICAZMENTE, *Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, febrero de 2024, p. 4544. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2028191>

Cómo citar

IJJ-UNAM

García Morales, Lilia, “La conciliación obligatoria en el nuevo modelo de justicia social”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social. Homenaje al doctor Sergio García Ramírez*, México, 2025, pp. 107-125. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19655>

APA

García Morales, L. (2025). La conciliación obligatoria en el nuevo modelo de justicia social. *Revista Latinoamericana de Derecho Social. Homenaje al doctor Sergio García Ramírez*, 107-125. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19655>