



JURÍDICA

Una Revista de la Universidad Autónoma de Guerrero

EDICIÓN 1 / 20 DE ENERO DE 2026



***Conciliación en materia laboral,
derecho humano y precursor de
cultura de Paz.***



UAGro
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
GUERRERO

Edilberto Vázquez Pérez*
Doctor en Ciencias de la Educación
ius_consulta@hotmail.com

INTRODUCCIÓN.

Uno de los varios ejes rectores del Sistema de Justicia Laboral, de la aún reciente reforma en materia Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, se concentra en la conciliación prejudicial, basta dilucidar este vocablo para identificar que se trata de una figura jurídica que se actualiza previo a la presentación de una demanda ante los Tribunales Laborales, que es precisamente ahí donde se encuentra la génesis de la judicialización del conflicto laboral. Del concepto oficial de conciliación laboral, nos ocuparemos un poco más adelante.

Continuando con lo expuesto en el punto de partida, además de la conciliación prejudicial, se suma la Conciliación Judicial, que es la exhortación que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 17º de la Constitución política Federal y 873-K, en relación con el diverso artículo 685, parte *in fine*, de la Ley Federal del Trabajo, hace el Tribunal laboral a las partes intervinientes en juicio para sostener pláticas conciliatorias tendientes a encontrar una salida alterna al juicio adyacente, es ahí donde nace la Conciliación Judicial y subyace la Cultura de Paz.

La conciliación cobra valor a nivel de Derecho Humano, no sólo por estar consagrado en un dispositivo Constitucional, sino porque además los involucrados encuentran en esta herramienta, una manera más pronta, inmediata, eficaz y eficiente de resolver sus conflictos no graves, lo que permite un verdadero e inmediato acceso a la justicia del que suscribe el precitado postulado Constitucional.

* Licenciado en Derecho. Maestro en Derecho Penal y Electoral. Doctor en Ciencias de la Educación. Doctor en Derecho Procesal Laboral. Docente Investigador.



Cabe apuntar que las partes intervinientes en un conflicto, cualquiera que este sea (pero sobre todo en materia laboral, que es la asignatura de la que trata la presente investigación) son dueños de su propia problemática y por tanto son ellos a quienes le asiste el derecho de resolver de primera mano el mismo, es ahí donde radica el derecho público subjetivo.

Recordemos que la propia Comisión Nacional de Defensa de los Derechos Humanos, señala en el artículo sexto, fracción VI, de su Ley, que tiene como uno de sus axiomas el de procurar la conciliación entre las y los quejosos y las autoridades señaladas como responsables, así como la inmediata solución de un conflicto planteado, cuando la naturaleza del caso lo permita, todo lo anterior, como una forma de proteger y defender los Derechos Humanos.¹

Acotado lo anterior, es menester puntualizar que la conciliación procesal no es algo nuevo, es atinado enfatizar que se tiene la errada creencia de que la conciliación nace a consecuencia de la reforma al Sistema de Justicia Penal Acusatorio y Oral, nada más equivocado que esto, si bien es cierto que dicho sistema penal motivó la creación de los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, los cuales tienen como finalidad propiciar, a través del diálogo, la solución de controversias que surjan entre miembros de la sociedad con motivo de la denuncia o querrela antecedido a un hecho delictivo, mediante procedimientos basados en la oralidad, la economía procesal y la confidencialidad, no menos cierto es que la conciliación ha sido una herramienta acuñada en otros Sistemas de Justicia como lo es el Derecho Castrense o el Derecho Laboral mismo, ante las efímeras Juntas de conciliación y arbitraje, que desde su origen se litigó de forma oral.

Por último, es menester precisar que la conciliación es una figura que ha acompañado al hombre desde el inicio de su historia, incluso la civilización Maya ya tenía un sistema de resolución de conflictos tradicional que se basaba en la justicia restauradora y la filosofía del

¹ Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, vista en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCNDH.pdf>



bienestar del pueblo. Este sistema buscaba atender lo dañado y restaurar relaciones, sin causar daño a la naturaleza, el cosmos o el ser humano².

Incluso en la Biblia se afirma que Jesús es un mediador entre Dios y el hombre, así leemos en Timoteo 2, 5-6 “porque hay un solo Dios, y un solo mediador entre Dios y los hombres”. Más aún, cuando Pablo se dirige a la comunidad en Corintios les pide que no resuelvan sus desavenencias en el Tribunal, sino que nombren a personas de su propia comunidad para conciliar.³

En ese orden de ideas, podemos advertir que el objetivo del presente trabajo de investigación es situar a la conciliación en el rango de Derecho Humano que le corresponde, así como dar a conocer, a la conciliación, claro está, como un medio que genera el expedito acceso a la justicia del que habla nuestra Constitución Política Federal; además de darle a conocer a todo aquel que lo necesite, que existe un mecanismo de solución de controversias, capaz de resolver los conflictos de una forma segura, concreta, rápida y pacífica.

De los antecedentes jurídicos, concepción, aplicación y procedimiento de la conciliación laboral, así como su ascensión a un Derecho Humano, nos ocuparemos en el contenido del presente ensayo.

El 1 de mayo de 2019, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de justicia laboral, así como libertad sindical y negociación colectiva, sin duda, ejes rectores de gran calado para un muy lacerado derecho del trabajo en México.

A consecuencia de esta reforma, las leyes que a la postre se modificaron, fueron la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y de los Estados, la Ley de la Defensoría Pública Federal y Local, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la

² Schwank Durán, John. La costumbre jurídica de los pueblos mayas. En: Revista IIDH, 41. San José, IIDH, 2005, pp. 253-285.

³ 1^o Carta a los Corintios, 6, 1-4. Biblia Católica, Reyna Valera.



Vivienda para los Trabajadores, así como la Ley del Seguro Social, todas ellas pertenecientes al sistema de justicia laboral.

Con dicho decreto se estaría aprobando la legislación secundaria derivada de la Reforma Constitucional de 2017 y a la vez da cumplimiento a los compromisos adquiridos por México en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en el capítulo 23 del nuevo tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá, mejor conocido por sus siglas T-MEC, y en el Tratado Integral y Progresista de la Asociación Transpacífico.

Entre los objetivos de esta reforma está la de procurar la expedites en la impartición de justicia laboral, creando Tribunales dependientes del Poder Judicial privilegiando la conciliación.

La conciliación prejudicial en muchos de los casos ha sido equivocadamente entendida como una simple manera de despresurizar la carga de trabajo de los Tribunales laborales, se tiene la limitada concepción de que su objeto de creación es la de reducir la carga de trabajo de los órganos jurisdiccionales o en el mejor de los casos se le llega a ver como un requisito de procedibilidad para la admisión de la demanda laboral ante el Tribunal.

Nada más equivocado que lo anterior, puesto que la conciliación prejudicial debe ser entendida y reconocida como una verdadera manifestación de expedites de la justicia laboral, se trata de un estricto proceso de procuración y protección de derechos del trabajador que bajo la supervisión de un órgano especializado en avenir a las partes se edifica para encontrar la pronta solución a un conflicto laboral que no constituye mayores complicaciones para su resolución más que encontrar el punto de cohesión y entendimiento entre las partes obrero patronal, la cual estará a cargo de funcionarios conciliadores que bajo una diversidad de perfiles se encargan de provocar ese punto de encuentro entre las partes que a la postre vengán a poner fin a un conflicto que en muchos de los casos sólo es cuestión de evidenciar las diferencias entre el trabajador y el patrón para al final del día transitar a un convenio que sin vicios del consentimiento, voluntad entre las partes y con explicados alcances jurídicos, conllevan a celebrar un acuerdo de voluntades o convenio que es elevado



a cosa juzgada y que en caso de su incumplimiento es reclamable ante los Tribunales Laborales bajo el procedimiento de ejecución.

Pero vayamos desmenuzando la diversidad de ideas del párrafo anterior, puesto que, como se pudo advertir se sumaron variados temas o momentos procesales.

Como ya se dijo, la conciliación prejudicial representa la forma primaria como medio alternativo para la resolución de conflictos generados en las relaciones obrero-patronales; teóricamente la conciliación se define “como la comparecencia necesaria o facultativa de las partes en un conflicto de intereses ante un tercero, para que en su presencia trate de solucionar el conflicto que la separa.

El laboralista, Dr. Nestor de Buen Lozano, define a la conciliación como un procedimiento que pone fin a un conflicto laboral jurídico, de intereses individuales o colectivos, con la intervención de un tercero que no propone ni decide si no que solo aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo⁴.

En Europa, en el siglo pasado, el jurista Piero Calamandrei la definió como, “La actividad particular o del estado que sirve para ayudar a los particulares a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones jurídicas”.

Francesco Carnelutti, califica a la conciliación, como un “equivalente jurisdiccional”, para referirse a un medio de solución de un conflicto cuando este ya existe como litigio o proceso, y se desea que se resuelva antes de llegar al laudo o resolución jurisdiccional o arbitral⁵.

En este punto cabe a manera de acotación y precisión que otro mecanismo de solución de controversias es la mediación, que si bien es cierto guarda similitud con la conciliación en cuanto a que ambas buscan la solución de un conflicto antes de que una autoridad jurisdiccional emita un fallo, cierto es también que no deben entenderse estas dos

⁴ De Buen L. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México 1988

⁵ Carnelutti, Francesco, Instituciones del derecho procesal civil, 5a ed., Buenos Aires, p. 28, t. I; Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, Proceso, autocomposición y autodefensa, 3a. ed., México, UNAM.



herramientas como sinonimias, sino que más bien deben ser vistas cada una de ellas como diversos mecanismo con su singularidad y puntual objeto de implementación.

Lo que es claro, es que la conciliación y la mediación son dos formas de resolver conflictos o litigios, y que ambas forman parte de la autocomposición, y que todos sabemos, que en la teoría general del proceso se estudian, junto con las soluciones de la heterocomposición, y que son precisamente las dos herramientas que habitualmente los operadores jurídicos han clasificado como maneras de solucionar conflictos entre las partes de un juicio.

Precisado lo anterior, corresponde ahora transitar al marco jurídico de la conciliación laboral, para esto conviene remitirnos a la Ley Federal del Trabajo, que a partir del artículo 684-A, contempla un Capítulo que regula el Procedimiento de Conciliación Prejudicial, en el que refiere que dicho apartado rige la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en la Ley, misma que se actualiza antes de acudir a los Tribunales, precisa que los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están exentos de agotarla, conforme a lo previsto en la Ley.

(Título Trece Bis, Capítulo I, Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial, artículos 684-A y 684-B, de la Ley Federal del Trabajo, vigente.)

Dicho procedimiento de conciliación prejudicial estará a cargo, según la competencia de la que se trate, de un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de los Centros Locales de Conciliación, dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios, contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

Este procedimiento se configura en una serie de etapas o momentos procesales que inician con una solicitud con datos muy básicos y no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que sus actuaciones se ajusten a dicho plazo.

Según el artículo 684-E, de la Ley obrera, las etapas de este procedimiento son: Presentación de la solicitud de conciliación, Audiencia de conciliación, Celebración de convenio y cumplimiento del



convenio, cabe agregar que, para el caso de incumplimiento de un convenio celebrado ante los Centros de Conciliación Laboral, la parte que obtuvo puede iniciar el procedimiento de ejecución previsto a partir del artículo 939, de la multicitada Ley Federal del Trabajo.

Con lo hasta aquí apuntado nos hemos referido grosso modo a la conciliación prejudicial como un mecanismo que busca constituir un acercamiento eficaz, eficiente y expedito a la justicia laboral, demostrando que la razón de ser de esta herramienta no es simplemente despresurizar a los órganos judiciales en materia del trabajo, sino como ya ha quedado apuntado es provocar una pronta resolución a un conflicto laboral.

Por otra parte, un tema poco explorado, identificado así, porque no encuentra regulación expresa en la Ley laboral, ni es recogido por la doctrina tradicional, lo constituye la Conciliación Judicial, siendo esta la que se lleva a cabo una vez iniciado un juicio ante los Tribunales.

Un alto índice de asuntos conciliados en sede judicial ha demostrado que el justiciable no tiene la intención de agotar un largo y tortuoso juicio, lo que el demandante pide es terminar de una vez por todas aquello que le tiene inmerso en un devenir de abogados, papeleo, autoridades y audiencias, lo que el justiciable quiere es “recibir lo que en derecho le corresponda” (palabras muy comúnmente utilizadas por los Actores más o menos aleccionados por sus abogados) y navegar rumbo a un nuevo trabajo, de ahí que una buena y justa conciliación judicial sea lo más favorable, no obstante lo anterior, es legítimo reconocer que *simplemente no todos los asuntos se concilian*.

Si bien es cierto que la conciliación judicial, contrario a la conciliación prejudicial, no tiene regulación expresa en la Ley Federal del Trabajo, cierto es también que nada impide al Juzgador o incluso al secretario Instructor en la fase escrita invitar a las partes a sostener pláticas tendientes a una conciliación.

Es la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 685, la que dispone que una de las características del proceso del Derecho del Trabajo, será predominantemente oral y desde luego conciliatorio, apuntando que la conciliación puede darse en cualquier momento del procedimiento hasta antes del dictado de la sentencia y si somos en extremo flexibles incluso hasta las modalidades del cumplimiento de la propia resolución puede ser sujeta a convenir entre las partes, esto último según disposición de la parte última del artículo 945, de la Ley de la materia.



De no ser en la fase escrita donde concurren las partes para sostener pláticas otro momento oportuno es antes del inicio de la audiencia preliminar, etapa procesal que tiene por finalidad depurar el procedimiento y que mejor momento para arribar a un acuerdo conciliatorio.

La conciliación judicial favorablemente quedaría a cargo del secretario instructor, quien al ser el primer vigilante en la etapa primaria del procedimiento conoce del sumario.

Lo anterior no limita a que sea el juzgador quien conozca de la conciliación judicial, sino que a efecto de no contaminar alguna de las decisiones que pueda plantearse al momento de resolver, en definitiva, es que no resulta muy conveniente su participación.

Es imperativo que el Secretario de Instrucción, aplique una variedad de disciplinas para avenir a las partes, pues no se trata de un conciliador del Centro de Conciliación, se trata de un funcionario judicial que debe actuar con cautela pues lo que de él salga puede ser oportunamente utilizado por alguna de las partes, de ahí que su actuación deba ser reservada, prudente y cuidadosamente aplicada, sin perder de vista la naturaleza del conflicto laboral que en ese momento tiene la delicada encomienda de conciliar.

Grosso modo narrado el procedimiento de conciliación laboral, transitemos ahora a su evolución como Derecho Humano y precursor de Cultura de Paz:

El más alto tribunal del País, ya le ha dado a la conciliación, como mecanismo de solución de controversias, la calidad de Derecho Humano, a manera de criterio orientador de lo antes dicho (*en la parte que interesa*) se reproduce la tesis con número de registro digital 2004630, cuyo rubro y texto es el siguiente:

ACCESO A LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS, COMO DERECHO HUMANO. GOZA DE LA MISMA DIGNIDAD QUE EL ACCESO A LA JURISDICCIÓN DEL ESTADO. Los artículos 17, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, reconocen a favor de los gobernados el acceso efectivo a la jurisdicción del Estado, que será encomendada a tribunales que estarán expeditos para impartir justicia, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial; en ese sentido, la Constitución Federal en el citado artículo 17, cuarto párrafo, va más allá y además de garantizar el acceso a los tribunales previamente establecidos, reconoce, como derecho humano, la posibilidad de que los conflictos también se puedan resolver mediante los mecanismos alternativos de solución de controversias. En ese sentido, entre las consideraciones expresadas en la exposición de motivos de la reforma constitucional



al mencionado artículo 17, de dieciocho de junio de dos mil ocho, se estableció que los mecanismos alternativos de solución de controversias "son una garantía de la población para el acceso a una justicia pronta y expedita ..., permitirán, en primer lugar, cambiar al paradigma de la justicia restaurativa, propiciarán una participación más activa de la población para encontrar otras formas de relacionarse entre sí, donde se privilegie la responsabilidad personal, el respeto al otro y la utilización de la negociación y la comunicación para el desarrollo colectivo"; ante tal contexto normativo, debe concluirse que tanto la tutela judicial como los mecanismos alternos de solución de controversias, se establecen en un mismo plano constitucional y con la misma dignidad y tienen como objeto, idéntica finalidad, que es, resolver los diferendos entre los sujetos que se encuentren bajo el imperio de la ley en el Estado Mexicano.⁶

Como se advierte, en la parte final de la referida tesis, podemos extraer que la Conciliación detona, además de las ya narradas virtudes, una Cultura de Paz.

La Cultura de Paz constrañe rechazar la violencia y cualquier tipo de conflicto que tenga por objeto el litigio innecesario, la confrontación, riñas, contiendas, distanciamientos, fricciones y cualquier otro que haga imposible la sana convivencia. La cultura de paz que genera la Conciliación hace suyo el dialogo, la comunicación, el entendimiento, el respeto y todo aquello que nos acerque a una vida plena con tranquilidad y equilibrio, lo que a su vez va reconstruyendo el ansiado tejido social.

Para la UNESCO, la cultura de paz se basa en la idea de que la paz no es simplemente la ausencia de conflicto armado, sino un estado positivo en el cual se promueve la justicia, la igualdad, el respeto mutuo y la cooperación. La cultura de paz se manifiesta en diferentes niveles: desde las relaciones personales y familiares hasta las interacciones a nivel internacional. Implica la resolución pacífica de conflictos, el respeto a los derechos humanos, la inclusión social y la promoción de la educación y la comprensión intercultural.⁷

En ese contexto, la conciliación en materia del trabajo embona a la perfección con todas las anteriores definiciones, esto es porque la precitada conciliación viene a resolver los conflictos obrero patronal que a la postre derivan en un juicio y en una sentencia, en la que posiblemente una de sus partes en conflicto se vea lesionada en su esfera de derechos.

⁶ Registro digital: 2004630. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Constitucional, Común. Tesis: III.2o.C.6 K (10a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXV, octubre de 2013, Tomo 3, página 1723. Tipo: Aislada.

⁷ Visto en: <https://www.centro-unesco.org/cultura-de-paz.php>



El Derecho del trabajo, cómo disciplina de la ciencia jurídica, tiene entre sus postulados el de garantizar y tutelar el derecho de la clase trabajadora y empleadora, ahora bajo un diverso paradigma de impartir justicia laboral.

Para ninguna de las partes de un juicio laboral es grato verse inmiscuido en un conflicto laboral que roba tiempo, dinero, esfuerzo y energía, de ahí que la conciliación en materia laboral emerge como la solución al conflicto, garantiza el efectivo acceso a la justicia y reduce la carga de trabajo de los tribunales.

Mediante la conciliación laboral, tanto el trabajador como el patrón ven de manera tangible el Derecho Humano de ser escuchados, de que un órgano de autoridad, como lo son los Tribunales del Trabajo, garantice su esfera de derechos y de resolver ellos mismos su conflicto laboral.

Acciones que al final del día fomentan la sana convivencia y nos acercan a la Cultura de Paz.

CONCLUSIONES.

La conciliación judicial debe ser tratada con mucha diligencia y alta responsabilidad, pues ya nos encontramos en un recinto consagrado a la impartición de justicia, de ahí que ese momento deba ser tratado con la debida delicadeza, objetividad, responsabilidad, diligencia y protección de derechos laborales, pues no olvidemos que la resulta de dicha conciliación judicial será elevada ni más ni menos que a nivel de cosa juzgada, con todos los alcances y consecuencias legales de una resolución judicial.

Conviene resaltar algunas de las ventajas de la conciliación prejudicial y judicial en materia laboral, siendo a saber las siguientes:

A) No existe restricción alguna para que cualquier persona que se sienta agredida en sus derechos laborales pueda acudir a los centros de conciliación a buscar una alternativa de solución rápida a un naciente conflicto laboral. Por el contrario, la misma Ley obrera precisa causas de exclusión para agotar el procedimiento prejudicial de conciliación.

B) Se trata de un eficaz, eficiente y expedito acceso a la justicia.

C) Prima la voluntariedad de las partes.



- D) Busca, a partir de la voluntariedad de las partes, la satisfacción de haber deducido sus derechos.
- E) Se accede a una impartición de justicia en menos tiempo que tiene aparejado un ahorro de tiempo y dinero.
- F) Es confidencial, pues nada de lo que se suceda en la etapa de conciliación prejudicial puede ser utilizado en juicio.
- G) Los convenios celebrados son elevados a nivel de cosa juzgada.
- H) Fomenta la sana convivencia.
- I) Promueve la Cultura de Paz.

REFERENCIAS.

Carta a los Corintios, 6, 1-4. Biblia Católica, Reyna Valera.

Carnelutti, Francesco, Instituciones del derecho procesal civil, 5a ed., Buenos Aires, p. 28, t. I; Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, Proceso, autocomposición y autodefensa, 3a. ed., México, UNAM.

De Buen L. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México 1988



Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, vista en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCNDH.pdf>

Schwank Durán, John. La costumbre jurídica de los pueblos mayas. En: Revista IIDH, 41. San José, IIDH, 2005, pp. 253-285

Registro digital: 2004630. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Constitucional, Común. Tesis: III.2o.C.6 K (10a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXV, octubre de 2013, Tomo 3, página 1723. Tipo: Aislada Visto en: <https://www.centro-unesco.org/cultura-de-paz.php>

