

Conciliación laboral prejudicial en México: su implementación articulada con sus principios orientadores

Pre-test labor conciliation in Mexico: its implementation articulated with its guiding principles

Recibido: 17-04-2026 | Aceptado: 13-06-2026

Egla Cornelio Landero*

* <https://orcid.org/0000-0003-4801-3735>
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

Resumen

La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral mexicano representa la base fundamental para que las personas involucradas en conflictos laborales logren avenir sus diferencias, impulsados por la negociación y el diálogo. Los conflictos laborales surgidos de las interacciones humanas en los centros de trabajo conforme a las cambiantes relaciones de trabajo que involucra no solo la estabilidad en el empleo, sino también las nuevas formas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, las plataformas digitales en el mundo laboral, sin duda alguna, también exigen métodos dialógicos para ser abordados.

El método de conciliación en la justicia laboral representa la progresividad del derecho de acceso a la justicia se articula con los principios que la orientan de enfoque constitucional y legal para los organismos y tribunales, así como para los profesionales conciliadores quienes son el puente proactivo en la comunicación efectiva entre las personas involucradas en la controversia, tanto, en instancia prejudicial como en los conflictos judicializados. El estudio adopta un enfoque empírico-descriptivo que integra el análisis del marco normativo, la reconstrucción del procedimiento en los Centros de Conciliación y en los juzgados laborales, y la revisión de estadísticas oficiales relativas a tasas de acuerdos, duración de los procesos y niveles de judicialización. Se concluye que, si bien la conciliación opera como un mecanismo eficiente dentro del sistema, su legitimidad como vía de acceso a la justicia depende de la materialización sustantiva de sus principios orientadores en la práctica.

Cómo citar

Cornelio Landero, E. La Conciliación laboral prejudicial en México: su implementación articulada con sus principios orientadores. MSC Métodos De Solución De Conflictos, 6(11). Recuperado a partir de <https://revistamsc.uanl.mx/index.php/m/article/view/152>



Esta obra está bajo una
Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0
Internacional.

Palabras clave: *conciliación laboral, principios, conflictos, justicia laboral.*

Abstract

Conciliation in the new Mexican labor justice system represents the fundamental basis for individuals involved in labor disputes to resolve their differences through negotiation and dialogue. Labor conflicts arising from human interactions in the workplace, in accordance with evolving labor relations that encompass not only job stability but also new forms related to information and communication technologies and digital platforms in the workplace, undoubtedly demand dialogical methods for their resolution.

The conciliation method in labor justice represents the progressive realization of the right of access to justice. It is articulated with the guiding principles of the constitutional and legal approach for the agencies and courts, as well as for the professional conciliators who act as a proactive bridge for effective communication between the parties involved in the dispute, both in pre-trial proceedings and in court-ordered conflicts. The study adopts an empirical-descriptive approach that integrates an analysis of the regulatory framework, a reconstruction of the procedure in Conciliation Centers and labor courts, and a review of official statistics regarding settlement rates, process duration, and levels of litigation. It concludes that, while conciliation operates as an efficient mechanism within the system, its legitimacy as a means of accessing justice depends on the substantive implementation of its guiding principles in practice.

Key words: *work-life balance, principles, conflicts, labor justice.*

1. INTRODUCCIÓN

La reforma al sistema de justicia laboral mexicano desde el año 2020 transita en el cambio de modelo, a través de la instancia conciliatoria y la judicial. La conciliación como eje obligatorio previo a la instancia judicial inspira al derecho de acceso a la justicia para la solución de los conflictos de manera más ágil y transparente.

El Decreto constitucional publicado el 24 de febrero de 2017 reformó, entre otros, los artículos 107 y 123, legitimó la autoridad administrativa, ahora denominada Centro

Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como a los centros de conciliación de las entidades Federativas para la instancia conciliatoria y los tribunales laborales para instancia judicial federal y locales, en donde la conciliación también tiene presencia como principio y como método de acceso a la justicia que deben impulsar los jueces de forma proactiva.

El Decreto publicado el 1 de mayo de 2019 reformó la Ley Federal del Trabajo e incorporó el Título Trece Bis (procedimiento de conciliación prejudicial). Entre los aspectos de relevancia encuentra plazo máximo del pro-

cedimiento que debe realizarse en cuarenta y cinco días naturales; permite solicitudes por comparecencia, por escrito y vía electrónica mediante sistema informático; permite solicitudes por comparecencia, por escrito y vía electrónica mediante sistema informático. Excepciones quedan exceptuados de agotar conciliación, entre otros, conflictos por discriminación/acoso, designación de beneficiarios por muerte, ciertas prestaciones de seguridad social, tutela de derechos fundamentales (libertad sindical, trata laboral, trabajo forzoso, trabajo infantil), y disputas de titularidad de contratos colectivos (LFT,2019).

Con esta reforma legal, se inicia la implementación del nuevo sistema planificada en tres etapas abriendo los primeros centros de Conciliación el 18 de noviembre de 2020 en los estados de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo (solo ámbito federal), San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas; en una segunda etapa continúan 13 estados en 18 de noviembre de 2021 y concluye con los últimos estados en 3 de octubre de 2022 (INEGI,2025) el Consejo para la Coordinación de la Implementación de la reforma al Sistema de Justicia Laboral en su segunda sesión de junio 2025, (STYPS, [acta_segunda_sesion_2025.pdf](#)) reporta la existencia de 122 centros de Conciliación Laboral instalados en las 32 entidades; al mismo tiempo cuantifica 723 personas conciliadoras compuestas por 57% mujeres y 43% hombres. En tribunales laborales (componentes jurisdiccionales), el registro INEGI con corte 31 de diciembre de 2024 identifica 297 órganos jurisdiccionales laborales (133 federales y 164 estatales) y 387 personas juzgadoras (43.4% mujeres). (INEGI,2025)

Desde el marco jurídico, la conciliación laboral prejudicial encuentra sustento en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XX, que establece la obligatoriedad de acudir a una instancia conciliatoria antes de iniciar un juicio laboral, salvo excepciones previstas por la ley. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo regula de manera detallada este procedimiento en sus artículos 684-A al 684-E, donde se establecen las reglas relativas a la solicitud de conciliación, la audiencia, la emisión de la constancia de no conciliación y los efectos jurídicos de los convenios alcanzados, los cuales adquieren carácter de cosa juzgada y son ejecutables (Congreso de la Unión, 2019).

La negociación del *Tratado México, Estados Unidos y Canadá, TMEC*, en el Anexo 23-A, refleja el compromiso de México en adecuar su legislación laboral en cuanto a la negociación colectiva y la creación de órganos independientes encargados de la conciliación y registros de los contratos colectivos de trabajo. (Congreso de la Unión, 2019)

Este diseño normativo se articula con estándares internacionales en materia de derechos humanos, particularmente con el derecho de acceso a la justicia reconocido en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1969), así como con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo, que promueven mecanismos eficaces de resolución de conflictos laborales como parte del trabajo decente (OIT, 2013).

Este organismo especializado de Naciones Unidas, en materia de derecho del trabajo en el Convenio 154, su artículo 6 dice:

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva. (OIT, 1981)

De igual manera, el Convenio 151 *sobre relaciones de trabajo en la administración pública* en su artículo 8 sugiere la implementación por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados (OIT, 1978) para la solución de conflictos.

El marco legal incorpora elementos de profesionalización como procesos de selección, selección y evaluación, así como la permanencia y el servicio personal de carrera, donde, además, dispone la conducta que deben asumir los conciliadores durante el desarrollo del procedimiento de conciliación como la oralidad, la gratuidad, la celeridad, neutralidad, buena fe, la conciliación entre otros. En materia de control de calidad del contenido de acuerdos, la LFT atribuye a las personas conciliadoras expedir actas, autorizar convenios, expedir constancias de no conciliación y cuidar que en los acuerdos no se vulneren derechos de las personas trabajadoras.

En este sentido, la conciliación prejudicial no solo responde a una lógica de eficiencia institucional, sino también a la necesidad

de garantizar derechos fundamentales en condiciones de igualdad y sin discriminación.

El marco teórico de la conciliación laboral puede analizarse a partir de tres enfoques. En primer lugar, la teoría de los mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC) sostiene que los conflictos pueden resolverse de manera más eficiente mediante procedimientos flexibles, participativos y centrados en el diálogo. En esta línea, Roger Fisher y William Ury (1981) plantean que la negociación basada en intereses permite alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios, reduciendo los costos del conflicto. La conciliación es un “proceso voluntario en el cual un tercero aceptado por ambas partes las ayuda a tratar de llegar a un acuerdo” (Centro Internacional de Formación de la OIT, 2013).

La conciliación es “el método de justicia alternativa que voluntariamente pueden elegir dos o más personas en conflicto, con la intervención de un tercero profesional e imparcial, quien les puede hacer sugerencias para que resuelvan su conflicto mediante el acuerdo”. (Cornelio Landero, 2017, p.135)

En segundo lugar, la conciliación se vincula con la teoría del acceso a la justicia, desarrollada por Mauro Cappelletti y Bryant Garth (1978), quienes sostienen que los sistemas jurídicos deben garantizar no solo el acceso formal a los tribunales, sino también mecanismos efectivos, accesibles y oportunos para la resolución de conflictos. Desde esta perspectiva, la conciliación prejudicial puede interpretarse como una herramienta

que amplía las vías de acceso a la justicia, siempre que cumpla con estándares de calidad, equidad y eficacia.

Esa teoría de acceso a la justicia ampliada en el sistema de justicia mexicano desde la fuente constitucional en los artículos primero y 17, al disponer para los gobernados la justicia a través de los jueces en los tribunales y la justicia alternativa a través de mecanismos de solución de controversias no jurisdiccionales, en estos el poder que impone es la voluntad de las personas involucradas en las controversias y no el poder de los jueces del poder judicial.

El acceso a la justicia en la justicia alternativa se define como:

la garantía que tienen todas las personas para el acceso efectivo a una justicia distinta a la jurisdiccional, de carácter confidencial, voluntaria, completa, neutral, independiente, flexible, igualitaria, legal, pronta y expedita a través de los mecanismos alternos a los procesos jurisdiccionales para la solución de controversias. (LGMASC, 2024)

En tercer lugar, desde la perspectiva de la cultura de paz, promovida por la Organización de las Naciones Unidas, la conciliación laboral contribuye a transformar las relaciones laborales mediante el diálogo, la cooperación y la solución pacífica de controversias (ONU, 1999). Este enfoque resulta particularmente relevante en contextos donde los conflictos laborales han sido históricamente judicializados y caracterizados por relaciones asimétricas de poder.

A este enfoque se articula con los objetivos 8 y 16 de las Agenda 2030, para el desarrollo sostenible, que busca impulsar sociedades pacíficas, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles (ONU, 2019), por ello, se puede considerar que la creación de una instancia previa a la judicial amplia posibilidades para las personas que tienen el deseo y la voluntad de resolver sus conflictos en menos tiempo y con mayor eficacia de cumplimiento de los acuerdos, en las instancias de conciliación ya sea en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o en los centros de conciliación de las entidades federativas.

En tema de indicadores de desempeño la información de INEGI dispone series anuales robustas para jurisdicción local (eventos laborales y convenios prejudiciales), mientras que reportes de coordinación y de gobierno aportan cortes administrativos (cumulativos y por periodos) para conciliación y operación. En ese sentido, el volumen de resolución y tiempos para considerar el acceso a la justicia ágil y en menos tiempo, al respeto Centros locales (corte nov 2020–abr 2025). Se reportan 2,150,980 solicitudes individuales admitidas, con 1,366,851 casos resueltos conciliatoriamente (63.6%); y se subraya que una parte significativa de no conciliación deriva de incomparecencia (47.6% de los asuntos no conciliados), según datos de INEGI, 2025. El mismo informe reporta una tasa nacional promedio de conciliación de 77.7% entre noviembre de 2020 y abril de 2025 y un promedio de 24 días naturales para lograr acuerdo, dentro del límite legal de 45 días.

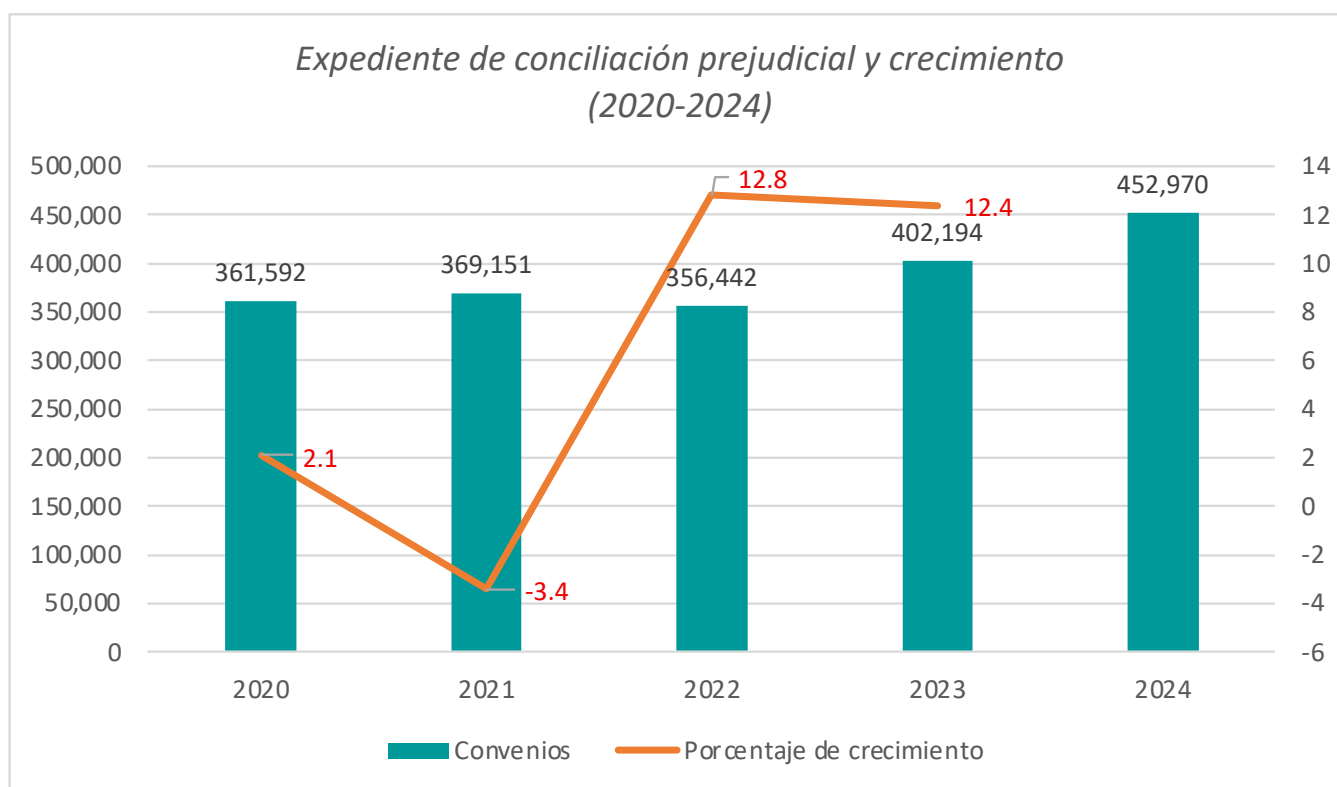
Como nota metodológica el dato de un “63.6%” (resueltos conciliatoriamente sobre solicitudes admitidas) con una “tasa promedio 77.7%” sugiere diferencias de denominador (p. ej., excluir asuntos en trámite/archivados/incompetencias). Esto limita comparaciones directas sin ficha técnica única, pues, no tiene desagregados específicos.

Orden federal (corte 1 oct 2024–30 jun 2025). Se registran 128,539 solicitudes: 21,582 derivaron en convenios de conciliación y 64,997 fueron sanción/ratificación de convenio; en 29,395 se emitió constancia de no concilia-

ción; además hay incompetencias, archivos y asuntos en trámite. Se reporta tasa de conciliación 77.5% y tiempo promedio 25 días naturales. El monto acumulado de convenios y ratificaciones se reporta en 20,173.6 millones de pesos para el periodo.

La exploración de información permite analizar la evolución de casos de conciliación prejudicial atendidos en el periodo 2020-2024, según INEGI (ERLAJUL) útiles como aproximación a la “demanda conciliatoria” en ámbito local, como se refleja en la siguiente tabla (ver figura 1).

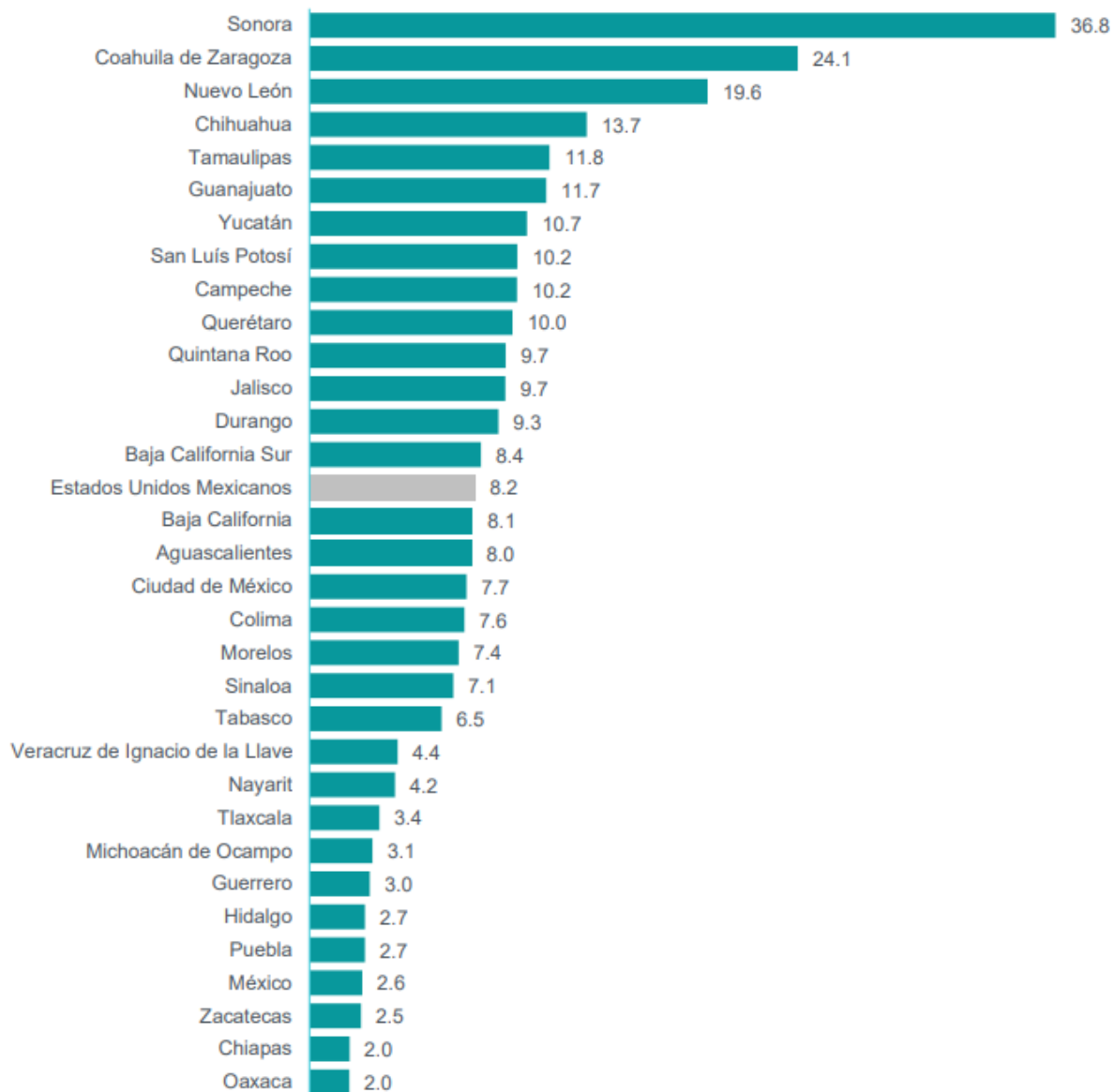
Figura 1



Fuente: Elaboración propia con información de INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016-2024.

En cuanto a los indicadores por entidad federativa intensidad (tasa por 1,000 personas ocupadas (ENOE) en 2024, que suscribieron convenios prejudiciales a continuación se reproduce en el mismo orden publicado (ver figura 2).

Figura 2.
Personas trabajadoras que suscribieron convenios de trabajo prejudiciales,
según entidad federativa^{1/,2/,3/}
2024
(tasa por cada 1 000 personas ocupadas)



Fuente: INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016-2024.

El costo, sanción y cumplimiento el modelo de justicia con la implementación de la conciliación prejudicial obligatoria, imponiendo multas ante la incomparecencia de la persona invitada a la conciliación, busca bajar barrera de entrada (instancia administrativa) y celeridad (45 días) para el proceso de conciliación referida en el seguimiento de coordinación a la fracción IV del art. 684-E LFT). Sin embargo, el seguimiento reporta un cuello de botella de ejecución: históricamente hasta marzo 2025, 82,985 multas impuestas, 21,700 enviadas para ejecución y solo 1,189 ejecutadas (STYPS, *acta_segunda_session_2025.pdf*). La información sugiere que la sanción, aunque formalmente disponible, no opera todavía como mecanismo disuasorio plenamente creíble; y ello es coherente con la alta proporción de no conciliación atribuida a incomparecencia.

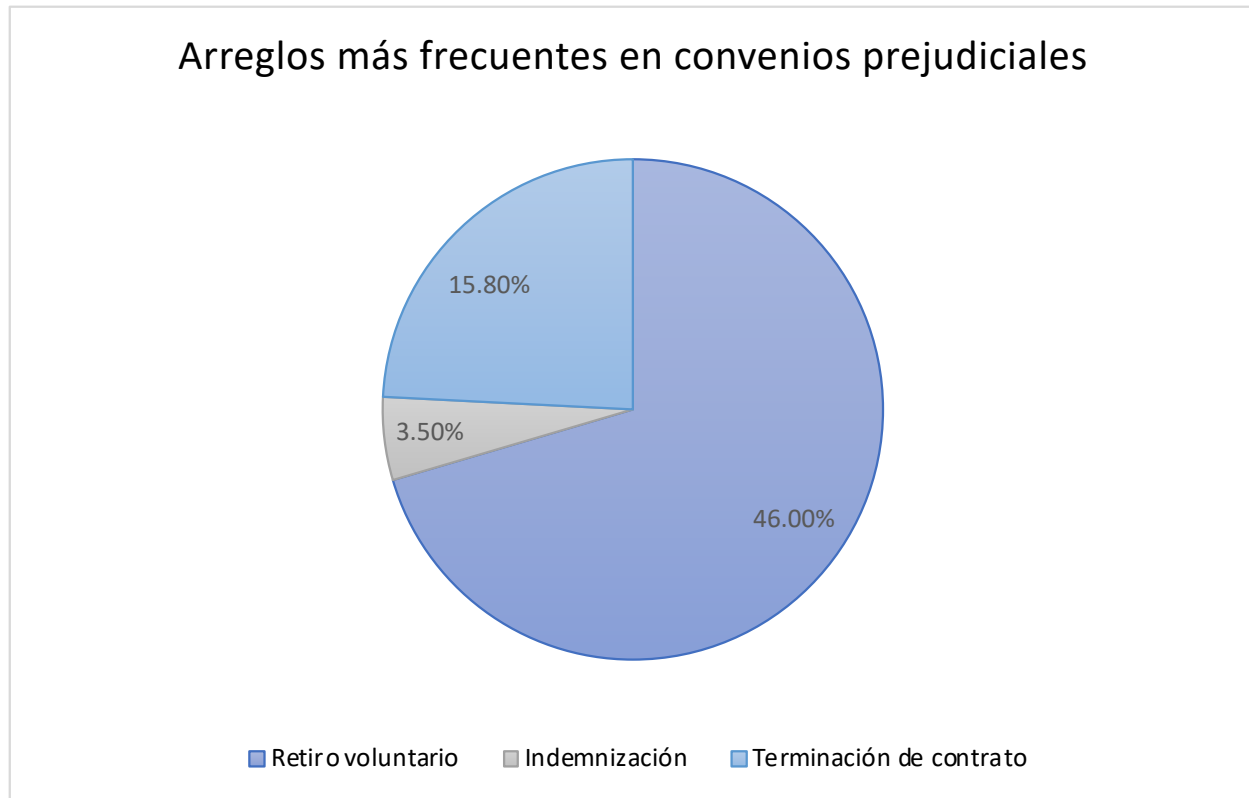
Otro aspecto por considerar es la carga de tribunales, los datos comparables sugieren que la conciliación absorbe un volumen sustantivo antes de juicio, pero los tribunales han visto crecer expedientes abiertos conforme avanza la implementación. En 2024, en jurisdicción local, ERLAJUL registra 451,970 expedientes de conciliación prejudicial y 484,827 convenios prejudiciales. (INEGI,2025). En 2024, los poderes judiciales estatales abrieron 120,325 expedientes y solucionaron 36,108; en el ámbito federal, el PJF abrió 25,020 y solucionó 10,561. (INEGI,2025)

Una lectura razonable con cautela de comparación, pues “expedientes de conciliación” y “expedientes jurisdiccionales” no comparten necesariamente universo es que

la conciliación está operando como mecanismo masivo de resolución/filtro, pero el volumen que llega a juicio sigue siendo considerable y creciente. El tiempo de resolución judicial en el procedimiento ordinario, INEGI reporta que (2020-2024) 51.4% de los expedientes se resolvieron en 120 días hábiles o menos; 56.7% en el **ámbito federal y 49.0% en el estatal**. Aun cuando estos números son mejores que el rezago histórico asociado a juntas, la distribución muestra un “fila larga”: 11.1% resuelto entre 241 y 365 días; 5.7% más de 365 días.

La calidad de los acuerdos y la equidad son indispensables para una información de efectividad. Sin embargo, la información aún se encuentra muy tasada, falta información desagregada en ausencia de un sistema nacional público y homogéneo sobre cumplimiento posterior, reincorporaciones, o satisfacción de partes, la calidad debe inferirse de aproximaciones: a) tipos de arreglo; b) montos recuperados; c) salvaguardas legales.

En 2024, INEGI reporta que los arreglos más frecuentes en convenios prejudiciales fueron retiro voluntario (46.0%), indemnización (35.5%) y terminación de contrato (15.8%). (INEGI,2025). Esto sugiere que, en la práctica, la conciliación se usa mayoritariamente para cerrar la relación laboral con pago o reconocimiento de salida, más que para resolver incidencias laborales, reinstalación o continuidad, como se refleja en figura (ver figura 3).

Figura 3

Fuente: Elaboración propia con información de INEGI. Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL), 2016-2024.

No obstante, a pesar de su sólido sustento normativo y teórico, la implementación de la conciliación laboral prejudicial plantea interrogantes relevantes en torno a su funcionamiento real. La evidencia empírica disponible sugiere avances importantes en términos de resolución de conflictos, aunque también evidencia desafíos en materia de cobertura, calidad de los acuerdos y acceso efectivo a la justicia (Bensusán & Middlebrook, 2020). Estas tensiones evidencian la necesidad de contar con estudios empíricos que permitan evaluar el desempeño del modelo en la práctica.

El presente artículo tiene como objetivo analizar, desde un enfoque empírico-descriptivo, los resultados de la conciliación laboral prejudicial en México a partir de su implementación, mediante la revisión de indicadores clave como la tasa de acuerdos, la duración de los procedimientos y su impacto en la carga judicial. Con ello, se busca aportar evidencia que permita valorar el alcance y los límites de este mecanismo en el contexto del nuevo sistema de justicia laboral. En ese sentido, la pregunta base ¿Cuáles han sido los resultados de la conciliación laboral en México desde la implementación del nuevo sistema de justicia laboral (2019-2025), en

términos de eficiencia, tasa de acuerdos y reducción de la judicialización de los conflictos laborales?

Las reflexiones que se plasman en este manuscrito impulsan el análisis de la progresividad del sistema de justicia laboral con este nuevo modelo donde la conciliación es el principal filtro y eje fundamental del sistema. Al respecto, diversos estudios destacan que la conciliación prejudicial obligatoria representa una reconfiguración del paradigma de justicia laboral, al transitar de un modelo predominantemente jurisdiccional hacia uno orientado a la solución anticipada de conflictos. García Morales (2025) sostiene que la conciliación se ha consolidado como un instrumento clave dentro del nuevo modelo de justicia social, al situarse como etapa previa indispensable para el ejercicio de la acción laboral y como mecanismo para atender el incremento de conflictos laborales en México.

De manera complementaria, investigaciones recientes subrayan que la conciliación funciona como una “bisagra” que flexibiliza el proceso judicial laboral, permitiendo reducir tiempos, costos y formalismos excesivos del litigio tradicional. Se planea también que la conciliación no solo tiene efectos procedimentales, sino que transforma la lógica misma del conflicto laboral, al privilegiar el acuerdo sobre la confrontación (Yarrington Morales, 2022).

Así, pues, la conciliación laboral debe analizarse no solo como un instrumento de eficiencia, sino como un mecanismo inserto en un contexto de relaciones laborales des-

iguales, donde persisten asimetrías estructurales entre trabajadores y empleadores. En este sentido, se ha señalado que la conciliación obligatoria puede implicar riesgos si no se garantiza plenamente la equidad en la negociación y la protección de la parte más vulnerable (Bensusán, 2020).

2. CONFLICTO LABORAL

Los conflictos laborales surgen de la interacción de las personas trabajadoras y patrones o representantes de éste, o también considerar los conflictos como realidades o condición humanas. En específico, la ley laboral en su artículo 604 describe cuales conflictos deben ser resueltos por las autoridades laborales y dice los “que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.” (LFT, 2026)

El sistema de conciliación prejudicial delimita algunos conflictos que no deben agotar necesariamente la conciliación de manera enunciativa dice que están exceptuados cuando se trate de 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; designación de beneficiarios por muerte; prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo; la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros

los relacionados con: a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y c) Trabajo infantil. Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos; la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación. (LFT, Artículo 685 Ter, 2026)

3. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA CONCILIACION LABORAL

Los principios son criterios orientadores para el organismo en su desarrollo organizacional y administrativo, para los involucrados en el conflicto, así como para la persona profesional conciliador. La doctrina refiere que los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes, son mandatos de optimización (Robert Alexy, 2002), o directrices que han de orientar el nacimiento y funcionamiento de un determinado procedimiento (Reynoso Castillo, C. 2024), por lo tanto, el modelo de la justicia laboral mexicano se orienta por principios.

a) Principios para los organismos

La Constitución en su artículo 123, apartado A, fracción XX, refiere que los organismos tendrán plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de ges-

tión y se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. El artículo 590-B de la Ley Federal del Trabajo reformada en 2019, también dispone los mismos principios.

Sin duda en la intervención, transformación y resolución de conflictos tanto las personas trabajadoras como los empleadores, los sindicatos anhelan certeza, confianza, eficacia en las instituciones. El hecho que los organismos de conciliación tengan personalidad jurídica y patrimonio propio tendrán independencia, imparcialidad y se conducirán con legalidad y transparencia.

b) Principios que deben observar los conciliadores

Para el desarrollo del procedimiento de conciliación las personas conciliadoras de manera enunciativa se encuentran obligados a observar los principios de: *conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad*.

La conciliación como principio, implica que los conciliadores deben procurar el acuerdo entre los implicados en el conflicto, guiando la negociación, la comunicación y diálogo, sin imponer las soluciones, al mismo tiempo que deben observar una conducta imparcial y neutral, evitado favorecer o dar muestra de interés o ánimo de favorecer alguno de los participantes en el procedimiento de conciliación.

La flexibilidad implica que el proceso se desarrollará sin formalidades y trámites rígidos o excesivos para los participantes; el principio de legalidad conlleva a que el proceso de conciliación tiene como límite la Ley, el irrestricto respeto a los derechos humanos, orden público y la voluntad de las partes. La equidad es un principio que corresponde garantizar a la persona conciliadora propiciando la igualdad y equilibrio entre los participantes en el procedimiento a fin de que los acuerdos alcanzados respeten derechos humanos, sean leales, proporcionales y equitativos.

La buena fe, orienta la participación sincera y honesta de los participantes en el proceso de conciliación libre de vicios, dolo o defectos y sin intención de engañar, este principio es interdependiente con el principio de información, que es la base para la confianza y los acuerdos que puedan alcanzar los participantes al conciliar.

El principio de honestidad aplica para la persona conciliadora, para los participantes en el conflicto que deberán conducir su participación durante la conciliación con apego a la verdad y profesionalismo. En tanto que el principio de confidencialidad implica la información aportada, compartida o expuesta por las personas participantes en el proceso de conciliación y que es de conocimiento de las personas conciliadoras, no podrá ser divulgada, de conformidad con lo dispuesto en Ley laboral y la legislación en materia de protección de datos personales. Al mismo tiempo, deben asumir una actitud asertiva y empática desde el discurso de apertura, ser proactivos para lograr la con-

ciliación entre las partes, procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social y el trabajo digno y decente (artículo 684-H). Cabe destacar que el legislador para la actuación de los jueces y secretarios instructores dispone que estos deben observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia (LFT, Artículo 604).

Efectivamente, este imperativo de observancia para estos funcionales jurisdiccionales implica a la conciliación intraprocesal como derecho humano de todas las personas lo jueces deben instar en todo tiempo la conciliación para privilegiar la solución del conflicto frente al formalismo procedimental como lo dispuso el constituyente en el artículo 17 constitucional y como principio del derecho procesal previsto en el artículo 685 de la LFT.

c) Principio y condiciones que rigen el proceso del derecho de trabajo

Sin profundizar la forma de cómo se orientan estos principios durante el procedimiento se identifican los principios que rigen al procedimiento laboral que tienen en todo tiempo el espíritu de mantener el equilibrio entre los sujetos de las relaciones laborales y su relación armónica, esto son: los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía, sencillez procesal.

La condición es que debe ser público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio. Además, el juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos forma-

les que lo contradigan, observar el principio subsanador del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador. (LFT, Artículo 685)

4. DISCUSIÓN CRÍTICA

Los resultados empíricos muestran que la conciliación laboral prejudicial en México ha alcanzado niveles relevantes de eficiencia y eficacia, particularmente en términos de tasas de acuerdos y resolución en tiempo cortos durante el procedimiento. Las cifras reportadas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los centros de conciliación locales indican que aproximadamente entre el 60% y el 74% de los conflictos laborales concluyen mediante convenio, lo que confirma que el modelo ha contribuido a despresurizar la carga de los tribunales laborales y a agilizar la resolución de controversias. En estos porcentajes considerando un desagregado de la cifra se encuentran las conciliaciones por terminación voluntaria de la relación de trabajo que concluyen en el convenio ante la instancia prejudicial conciliatoria, lo que además puede sugerir, que los sujetos de las relaciones laborales tienen interés propiciar el acuerdo frente a lo adversarial.

Desde la perspectiva de los mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC), estos resultados son consistentes con la literatura que sostiene que los procedimientos conciliatorios favorecen soluciones más rápidas, menos costosas y potencialmente

más satisfactorias para las partes (Fisher & Ury, 1981). En este sentido, el modelo mexicano no parece alinearse con las tendencias internacionales que promueven la resolución consensuada de conflictos laborales como una vía eficaz para mejorar el acceso a la justicia con enfoque de la progresividad de este derecho.

No obstante, un análisis más profundo permite identificar tensiones estructurales que relativizan el alcance de estos resultados. En primer lugar, la alta tasa de acuerdos no necesariamente implica una justicia sustantiva o equitativa. Como advierten Cappelletti y Garth (1978), el acceso a la justicia no se agota en la posibilidad de resolver conflictos, sino que requiere garantizar condiciones de equidad real entre las partes. En el ámbito laboral mexicano, caracterizado históricamente por asimetrías de poder entre empleadores y trabajadores, existe el riesgo de que algunos acuerdos conciliatorios reflejen más una lógica de necesidad o presión económica que un verdadero equilibrio negociador, por ello, aún se requiere fortalecer los procesos de conciliación y profesionalizar a las personas conciliadoras.

En esta misma línea, Bensusán y Middlebrook (2020) sostienen que, si bien la reforma laboral ha impulsado avances institucionales importantes, persisten desafíos relacionados con la desigualdad estructural en las relaciones laborales, lo que puede incidir en la calidad de los acuerdos alcanzados. Por tanto, una alta tasa de conciliación debe ser analizada con cautela, incorporando criterios cualitativos como la satisfacción de las

partes, la proporcionalidad de los acuerdos y su cumplimiento efectivo. Es decir, saber si los acuerdos surgieron verdaderamente de la autonomía de la voluntad de los dueños del conflicto, de su libertad que para autorregular sus intereses y relaciones personales y jurídicas dentro del ámbito permitido por la ley sin que medie coacción o imposición externa durante su participación (LGMASC, 2024).

Por otra parte, en términos de eficiencia procedimental, los datos muestran avances significativos en la reducción de tiempos de resolución y en el cumplimiento del plazo legal de 45 días. Esto representa un cambio sustancial frente al modelo anterior, caracterizado por la prolongación excesiva de los juicios laborales (De Buen Lozano, 2021). Sin embargo, la eficiencia temporal no debe convertirse en un fin en sí mismo, ya que una justicia expedita pero desigual puede vulnerar derechos fundamentales.

Asimismo, la evidencia empírica muestra problemas en el cumplimiento y comportamiento de los actores, particularmente en la inasistencia de empleadores a las audiencias de conciliación, lo que ha derivado en la imposición de sanciones administrativas. Este fenómeno revela que la consolidación del modelo no depende únicamente del diseño normativo, sino también de la construcción de una cultura de legalidad y corresponsabilidad en las relaciones laborales (STPS, 2023).

Desde una perspectiva institucional, la expansión del sistema —con más de un centenar de centros de conciliación y cientos de

conciliadores— refleja avances en términos de cobertura. Sin embargo, diversos estudios advierten que aún existen desigualdades territoriales y limitaciones en la capacidad operativa, lo que puede afectar el acceso efectivo a la conciliación, especialmente en regiones con menor infraestructura institucional (Foust & Román, 2024).

En suma, los resultados permiten sostener que la conciliación laboral prejudicial en México ha logrado consolidarse como un mecanismo eficaz en términos cuantitativos, contribuyendo a la reducción de la judicialización y a la agilización de la justicia laboral. No obstante, su evaluación integral exige trascender los indicadores de eficiencia para incorporar dimensiones cualitativas relacionadas con la equidad, calidad de los acuerdos y garantía de derechos humanos. Implica también cómo se resuelven los conflictos incorporando metodologías que permitan evaluar la experiencia de las partes, el equilibrio en la negociación y el impacto real de los acuerdos en la protección de los derechos laborales.

5. CONCLUSIONES

Los resultados del análisis empírico permiten afirmar que la conciliación laboral prejudicial en México se ha consolidado, en un periodo relativamente breve, como un mecanismo institucional eficaz para la resolución de conflictos laborales, evidenciado en altas tasas de acuerdos, reducción de la judicialización y mejoras sustantivas en los tiempos de resolución. En este sentido, el modelo implementado a partir de la reforma laboral representa un avance significativo en la mo-

dernización del sistema de justicia laboral, al privilegiar soluciones ágiles, accesibles y menos adversariales.

No obstante, la evidencia también revela que la eficacia cuantitativa del modelo no debe ser interpretada de manera acrítica como sinónimo de justicia material. La alta proporción de convenios alcanzados plantea interrogantes sobre la calidad, equidad y sostenibilidad de los acuerdos conciliatorios, especialmente en un contexto estructural marcado por desigualdades entre las partes. En consecuencia, la conciliación laboral prejudicial enfrenta el desafío de trascender su función como mecanismo de desahogo institucional para consolidarse como un verdadero método de garantía de derechos laborales.

Asimismo, el análisis evidencia que la consolidación del modelo no depende únicamente de su diseño normativo, sino de factores estructurales como la capacidad institucional, la cobertura territorial y el comportamiento de los actores de las relaciones laborales. La persistencia de prácticas como la inasistencia a audiencias o el incumplimiento de acuerdos pone de manifiesto la necesidad de fortalecer una cultura de legalidad y corresponsabilidad en el ámbito laboral.

En términos teóricos, los hallazgos confirman que la conciliación laboral prejudicial se inscribe en las tendencias contemporáneas de los mecanismos alternativos de solución de conflictos y del acceso a la justicia, pero también evidencian sus límites cuando no se acompaña de condiciones reales de equidad. Esto refuerza la idea de que la justicia

laboral no puede evaluarse exclusivamente a partir de indicadores de eficiencia, sino que debe incorporar dimensiones sustantivas vinculadas a los derechos humanos y a la justicia social.

Finalmente, el estudio aporta evidencia empírica que permite sostener que el modelo de conciliación laboral en México ha sido exitoso en términos operativos, pero aún incompleto en términos garantistas. Este hallazgo abre una agenda de investigación orientada a profundizar en la calidad de los acuerdos, la percepción de las partes y el impacto real de la conciliación en la protección de los derechos laborales.

TRABAJO CITADOS

- Bensusán, G. (2020). La reforma laboral en México: ¿hacia un nuevo modelo de relaciones laborales? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (30), 3-25. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.30.15270>
- Bensusán, G., & Middlebrook, K. (2020). *Organized labor and politics in Mexico: Changes, continuities, and contradictions*. Johns Hopkins University Press. <https://doi.org/10.1353/book.75356>
- Cappelletti, M., & Garth, B. (1978). Access to justice: The newest wave in the worldwide movement to make rights effective. *Buffalo Law Review*, 27(2), 181-292. <https://doi.org/10.2307/3053080>
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Sistemas de Resolución de Conflictos Laborales: Directrices para Mejorar el Desempeño*. Italia: Autor.
- Congreso de la Unión. (2017). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Congreso de la Unión. (2019). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- Congreso de la Unión. (2024). *Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMASC.pdf>
- CONGRESO, COMISIONES UNIDAS DE RELACIONES EXTERIORES; DE RELACIONES EXTERIORES AMÉRICA DEL NORTE; DE PUNTOS CONSTITUCIONALES; DE ECONOMÍA Y; DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Senado de la República, 2019.
- Cornelio Landero, E. (2017). *Mediación. Mecanismo para solución de conflictos laborales en México. Horizontalidad de la justicia*. México: Porrúa.
- De Buen Lozano, N. (2021). *Derecho del trabajo* (23ª ed.). Porrúa.
- Fisher, R., & Ury, W. (1981). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. Penguin Books. <https://doi.org/10.4324/9781849772810>
- Foust, J., & Román, M. (2024). Reforma laboral y transformación del sistema de justicia laboral en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 86(3), 159-182. <https://www.scielo.org.mx>
- García Morales, L. (2025). La conciliación obligatoria en el nuevo modelo de justicia social. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 21(41), 107-125. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19655>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
- ONU. (2015). Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>
- Reynoso Castillo, C. (2025). La conciliación laboral. Tirant lo blanch.
- Robert, A. (2002). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de estudios políticos y constitucionales.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023). *Informe de avances de la reforma laboral*. <https://www.gob.mx/stps>
- YARRINGTON MORALES, MA. (2022). La conciliación, la bisagra que permite la flexibilización del proceso judicial laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (34), 49-76. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.34.16732>
- **Egla Cornelio Landero**
Doctora en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos y Profesora Investigadora de TC en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Miembro del Sistema Estatal de Investigadores. Investigadora Nacional nivel 1 del SNII de la SECIHTI. Académica de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.