

**EL NUEVO PARADIGMA DE LA CONCILIACIÓN  
PREJUDICIAL EN MATERIA LABORAL EN MÉXICO  
Y LA VISIÓN DE JUSTICIA RESTAURATIVA**

**SUMARIO.** 1. El nuevo sistema de justicia laboral en México. 2. La conciliación prejudicial. 3. Más allá de la negociación. 4. La justicia restaurativa. 5. Consideraciones finales. 6. Fuentes de consulta.

**RESUMEN**

El 24 de febrero del 2017, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reformó y adicionó diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral. El 1 de mayo de 2019 se publicó el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Con relación al punto de la justicia laboral, se estableció la

conciliación prejudicial como una etapa obligatoria inicial del nuevo procedimiento jurisdiccional, que está a cargo de un organismo público descentralizado denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los correspondientes estatales. Asimismo, la conciliación como parte de la justicia alternativa prevista en el artículo 17 constitucional federal, que tomó auge con la reforma del 18 de junio de 2008 en materia de justicia penal, ahora prevé el concepto de justicia restaurativa como un paradigma de debe permear todo tipo de mecanismo alternativo de solución de conflictos y la materia laboral, no debe ser la excepción en la nueva justicia laboral.

## **PALABRAS CLAVE**

Justicia laboral, justicia restaurativa, conciliación prejudicial.

### **1. EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO**

Con las reformas del 24 de febrero de 2017 y del 1 de mayo de 2019, arrancó la transición hacia la nueva justicia laboral en México, relativa al apartado “A” del artículo 123 constitucional federal, esto es trabajadores que no son del sector burocrático, por tanto, fue con las referidas reformas que se da vida a esta nueva visión de justicia en materia del trabajo en México.

Aunque comúnmente clasificados en tres grandes ejes de la reforma, en realidad, son cinco los grandes rubros que debe analizarse en esta transición hacia la nueva reforma de justicia laboral.

El primero, evidentemente lo representa la transición de la justicia a cargo de las juntas de conciliación y arbitraje dependiente del poder ejecutivo, a los nuevos juzgados de laborales dependientes del poder judicial, el segundo punto medular, es la creación de un organismo público descentralizado especializado que ventila la conciliación prejudicial como parte indispensable del procedimiento de justicia laboral y también le correspondan el registro laboral, el tercer punto, es la democracia y libertad sindical, el cuarto punto, es la atención a trabajadores pertenecientes a grupos vulnerables como lo son los trabajadores del campo, personal de labores domésticas y que se hace extensivo a otros grupos, en cuanto a la obligación de proveerles seguridad social y garantizarles sus derechos laborales y finalmente el quinto punto, relativo a la visión de derechos humanos aplicables al ámbito del trabajo, donde se cuidan aspectos como la visión de género en el trabajo, la igualdad y la no discriminación.

En lo que sí existe consenso es en la necesidad de diseñar mejores esquemas para impartir la justicia laboral, algunos de los cuales habían sido planteados años atrás por algunos estudiosos en el tema, en atención a la naturaleza jurídica de las Juntas, y es que los datos estadísticos oficiales representan un importante aspecto en el diseño de lo que serán las reglas procedimentales (Téllez Pulido y Reyes Vargas, 2020, p. 21)

En el presente artículo, nos centramos en establecer la nueva conciliación prejudicial, que representa en sí misma, un reto para los conciliadores y también, desde la óptica de la transversalidad como una característica del sistema jurídico mexicano, atender a uno de los conceptos medulares en este texto, como lo es la aplicación de la justicia restaurativa.

## **2. LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL**

La conciliación prejudicial es una etapa inicial del procedimiento de justicia laboral que tiene como finalidad, agotar la vía alternativa al conflicto, para efectos de poder dirimir la controversia, sin necesidad de iniciar las diligencias jurisdiccionales que son la consecuencia lógica de una demanda laboral.

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**TÍTULO TRECE BIS**

**CAPITULO I**

**Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial**

Artículo 684-B.- Antes de acudir a los Tribunales, 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 eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.

Artículo 684-C.- La solicitud de conciliación deberá contener los siguientes datos:

- I. Nombre, CURP, identificación oficial del solicitante y domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acuda, para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; el Centro facilitará los elementos y el personal capacitado a fin de asignarle un buzón electrónico al solicitante. En caso de que el solicitante no cuente con identificación oficial, podrá ser identificado por otros medios de que disponga el Centro;
- II. Nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará para la conciliación prejudicial;

III. Domicilio para notificar a la persona, sindicato o empresa a quien se citará, y

IV. Objeto de la cita a la contraparte.

Sin embargo, los conciliadores, deben tener muy claro, cuál es el nuevo rol del conciliador en el paradigma de los derechos humanos y de la justicia alternativa, como se desprende de los artículos 1 y 17 constitucionales federales, que en materia laboral, no son ajenos.

## **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

**Artículo 1.-** Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

**Artículo 17.-** ...Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de

juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales...

...Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial...

La justicia alternativa, que hace alusión a la resolución de conflictos por vías distintas o paralelas a los procedimientos jurisdiccionales, es en realidad un derecho humano, por tanto el rol de los conciliadores desde la reforma de justicia penal del 18 de junio de 2008 y las subsecuentes, debe regirse por un nuevo esquema de personas que estén preparadas para abordar el conflicto y dirimir la controversia con los mejores resultados para las partes, evitando que los asuntos a su cargo lleguen a juicio o prosigan la secuela procesal correspondiente.

La materia laboral es de las pocas que desde su regulación ha tratado de privilegiar la conciliación fuera y dentro del procedimiento, tan es así que la Constitución, desde 1917, establece atribuciones a las “Juntas de Conciliación” —entiéndase por éstas las constitucionalmente desaparecidas Juntas Locales y

Federales de conciliación, así como las Juntas De Conciliación y Arbitraje—. En su texto, la ley originaria de 1931, preveía y buscaba como fin primordial una forma de avenir a las partes (Vázquez, 2019, p. 149).

En el caso muy particular de los conciliadores en materia laboral, se deben atender ciertos requisitos para atender esta función como parte inicial del procedimiento de justicia laboral.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**Artículo 684-G.-** Para desempeñar el cargo de conciliador se deben cubrir los siguientes requisitos:

- I. Gozar del pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II. Tener preferentemente experiencia de por lo menos tres años en áreas del derecho del trabajo o especialización en las actividades que se vinculen con las atribuciones del Centro de Conciliación que corresponda;
- III. Contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del Centro;



- IV. Tener preferentemente certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias;
- V. Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género;
- VI. Aprobar el procedimiento de selección que se establezca para tal efecto, y
- VII. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Si bien es cierto, dentro de los requisitos torales antes referidos, pudiéramos notar que deberían acreditarse algunos más que harían la labor de los conciliadores mas certera y benéfica para los conciliados, como el hecho de contar preferentemente con habilidades relacionadas con la comunicación efectiva y conocimientos sobre la aplicación práctica de la justicia restaurativa, entre otros aspectos, igual de cierto es que, en la generalidad, los requisitos nos revelan que deben incorporarse a esta labor de conciliación prejudicial, personas con un perfil especializado, lo que no ocurría en el anterior sistema de justicia laboral a cargo de los anteriores conciliadores.

Una conciliación obligatoria previa, profesional y ajena a la instancia judicial, a cargo de centros de conciliación

***TRASCENDER LAS FRONTERAS DEL CONOCIMIENTO***  
***Reflexiones contemporáneas sobre Derecho, Política y Educación***

---

profesionales y sensibles ya que existe un señalamiento puntual para que la legislación secundaria sea la que determine el procedimiento, sin embargo, se limita constitucionalmente, como una cuestión genérica, que el trámite de la conciliación comprenderá una sola audiencia, ahora bien, se admite la posibilidad de que existan audiencias subsecuentes, que solamente se realizarán cuando las partes lo acuerden. En un tema que pretende dar eficacia al resultado procesal de dicha conciliación, existe una remisión extralegal para que sea la legislación secundaria la que regule las formas para que los convenios que lleguen a celebrarse adquieran la calidad de cosa juzgada y, en su caso, puedan ser ejecutados (Téllez Pulido y Reyes Vargas, 2020, p. 17)

Deteniéndonos un poco en los requisitos para ser conciliador, se destaca que no se requiere formación en materia de justicia restaurativa, que en primer plano y con base en lo que se explicará más adelante, es una de las propuestas que derivan del presente artículo.

### **3. MÁS ALLÁ DE LA NEGOCIACIÓN**

En el anterior sistema de justicia laboral, a cargo de las juntas locales y federales de conciliación y arbitraje, la visión de conciliación, descansaba poderosamente en una estructura de negociación, donde lo que era primordial para dirimir el conflicto era llegar a un acuerdo respecto de los montos que se deberían ofertar al trabajador por parte del patrón para llegar a un convenio.

La intervención del conciliador, era mínima y únicamente se limitaba en muchos casos a preguntar a las partes en conflicto si ya se habían arreglado previamente y de lo contrario, les generaba una cuenta de los aparentes alcances y partía dicha cantidad a la mitad, bajo el argumento de que ninguna de las partes había ganado el laudo y por tanto, el monto debía partirse a la mitad y esa era la base sobre la que descansaba la propuesta de solución. Típicamente este tipo de conflictos continuaban con la secuela procesal y a las subsecuentes etapas del procedimiento laboral.

Lejos de las discusiones doctrinarias sobre si la negociación es lo mismo que la conciliación, si es un mecanismo autónomo o una herramienta en las conciliaciones, debemos

señalar que existen muchos modelos de negociación que pueden ser aplicados en las conciliaciones (Vázquez, 2019, p. 149)

Si bien la negociación, no es un aspecto ajeno o totalmente discordante con la conciliación, igual de cierto es que, la conciliación involucra mucho más que únicamente ponerse de acuerdo sobre los montos, es conocer las pretensiones de las partes, es adentrarse en el conflicto, es buscar sanar el tejido social, es buscar la entera satisfacción de los conciliados y que patrón y trabajador puedan verse a las caras sin el rencor intrínseco que muchas veces es en realidad la base real del problema.

#### **4. LA JUSTICIA RESTAURATIVA**

La justicia restaurativa en México, es una realidad que tomó desde una óptica normativa, a partir de la reforma en materia de justicia penal en México publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008, con lo cuál devinieron diversas leyes reglamentarias, siendo una de ella la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, que da vida a la visión

restaurativa como un principio inherente a la justicia alternativa.

Por cuanto hace a la Junta Restaurativa, esta constituye un “mecanismo mediante el cual la víctima u ofendido, el imputado y, en su caso, la comunidad afectada, en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, con el objeto de lograr un Acuerdo que atienda las necesidades y responsabilidades individuales y colectivas, así como la reintegración de la víctima u ofendido y del imputado a la comunidad y la recomposición del tejido social”. La Ley en sus capítulos II, III y IV del Título Segundo, dispone las particularidades de cada uno de estos mecanismos, estableciendo su concepto, el desarrollo de las sesiones, y en su caso, el alcance de la reparación (Chípuli, 2015, p. 40).

Si bien la justicia restaurativa no la encontramos descrita de forma expreso en la constitución federal o como una obligación de observarla en la nueva conciliación prejudicial en materia laboral, igual de cierto es que la justicia restaurativa, encuentra su fundamento jurídico de la interpretación de

***TRASCENDER LAS FRONTERAS DEL CONOCIMIENTO***  
***Reflexiones contemporáneas sobre Derecho, Política y Educación***

---

diversos numerales constitucionales federales, entre los que destacan el artículo 1 y 17, y demás relativos y aplicables de las diversas leyes secundarias, asimismo, la justicia restaurativa, es una visión que debe permear todo tipo de justicia alternativa, porque la naturaleza de la solución de conflictos, no es únicamente constreñirse a la reparación material del daño o a negociar respecto de un monto, sino que representa también, sanar el tejido social, restaurar las cosas al estado en que se encontraban lo más posible, hasta antes del surgimiento del conflicto, es contribuir a la cultura de la paz y es finalmente la posibilidad de que las partes obtengan un acceso a la justicia de forma no jurisdiccional, resolviendo de forma definitiva sus conflictos también intrínsecos, de tal suerte que, en el caso de la conciliación laboral, patrón y trabajador, puedan volver a mirarse mutuamente sin el rencor u odio de causarse una afectación posterior y que cada uno, pueda evitar generar un nuevo conflicto en situaciones análogas posteriores.

No es una tarea sencilla la aplicación de la justicia restaurativa en la solución de conflictos laborales por la vía de la conciliación prejudicial, para ello, se requiere capacitación, capacidad de concertación, habilidades de comunicación y escucha efectiva, sensibilidad al conflicto, empatía, entre otros aspectos.

Los contenidos de justicia restaurativa en las leyes nacionales, principalmente en ejecución penal y justicia penal para adolescentes, son muchos y muy importantes. Hay cuestiones que, de inicio, deberían ser revisadas, principalmente para protección de las víctimas y privilegiar que estos procesos cumplan con su objetivo principal: la reparación del daño causado, así como la satisfacción de las necesidades de quienes participan y la atención a las causas del delito. (Maltos Rodríguez, s.f., p. 45)

Ya no es dable sostener que en la actualidad la justicia restaurativa, es un elemento al que no están obligados los conciliadores en materia laboral, bajo el esquema del nuevo sistema de justicia en esta materia, debido a que si subsiste este pensamiento, se corre el riesgo de seguir viendo negociaciones con disfraz de conciliaciones que se centren únicamente en la aceptación de montos entre las partes para dirimir el conflicto mas que para abordar el mismo desde un sentido mas amplio y profundo que contribuya a sanar el tejido social y a favorecer la cultura de la paz.

Al igual que los programas de mediación, muchos programas de justicia restaurativa se organizan en torno a la

***TRASCENDER LAS FRONTERAS DEL CONOCIMIENTO***  
***Reflexiones contemporáneas sobre Derecho, Política y Educación***

---

posible realización de un encuentro dirigido entre las víctimas, los ofensores y quizás otros miembros de la comunidad. Sin embargo, a veces la opción de un encuentro no es la más apropiada, o las partes sencillamente no la aceptan. Además, las estrategias restauradoras son importantes incluso cuando el ofensor no ha sido detenido o en los casos en que una de las partes no puede o no quiere participar. Por consiguiente, las prácticas restaurativas no se limitan sólo a la realización de un encuentro (Zehr, 2007, p. 12).

La justicia restaurativa, además de propiciar la sanación del tejido social, que las cosas se restauren lo más posible al estado en que se encontraban hasta antes de generarse el conflicto y fomentar la cultura de la paz, tiene como beneficio adicional, que las partes estén consientes de las causas que originaron el conflicto y que las atiendan con posterioridad, para que, en situaciones futuras, de manera individual o entre ellos mismos si fuera el caso, no incurran nuevamente en otro conflicto de la misma naturaleza.



## **5. CONSIDERACIONES FINALES**

La justicia restaurativa, si bien, no se encuentra expreso en la constitución federal, si se deduce de la interpretación de diversos numerales tales como el artículo 1 y 17 constitucionales federales, mismos que aunado a las disposiciones reglamentarias en materia de mecanismos alternativos de solución de conflictos que imperan en el aparato normativo mexicano, dan vida a la justicia restaurativa.

La justicia restaurativa, no está descrita como una obligación en la conciliación prejudicial del nuevo sistema de justicia laboral, pero si debe aplicarse a la misma, pues se rige por la mismas reglas y disposiciones de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

La conciliación prejudicial como parte inicial del procedimiento de justicia laboral vigente, exige transitar de una negociación tradicional de las juntas de conciliación y arbitraje a una visión de solución de conflictos que involucre la incorporación de la justicia restaurativa.

La justicia alternativa es un derecho humano y para que este se garantice a las partes en un conflicto, debe llevarse a cabo de

forma completa y eficaz, lo que necesariamente involucra la visión de justicia restaurativa en la solución de conflictos, lo cual opera en todas las materias incluyendo la laboral.

## **6. FUENTES DE CONSULTA**

Chípuli Castillo, Arturo Miguel, (2015), Comentario al Artículo 3. Glosario. En Vásquez Gándara Carlos Antonio (Coordinador), Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal Comentada, (37-40), México, Universidad de Xalapa.

Maltos Rodríguez, María (s.f.) La justicia restaurativa en las leyes “nacionales” mexicanas, [https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/5530/MariaMaltos\\_Lajusticiarestaurativa\\_REV20.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Art%C3%ADculo%2021.-,Justicia%20Restaurativa.,persona%20adolescente%20y%20la%20comunidad.](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/5530/MariaMaltos_Lajusticiarestaurativa_REV20.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Art%C3%ADculo%2021.-,Justicia%20Restaurativa.,persona%20adolescente%20y%20la%20comunidad.)

Téllez Pulido Luis Alberto, Reyes Vargas Wendy (2020) Retos y paradigmas de la nueva justicia laboral en México. En Pineda Solorio María Elena, Tinoco Álvarez Marco Antonio, Téllez Pulido Luis Alberto (Coordinadores),

Visión Panorámica del Nuevo Estado Mexicano (11-37), Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. <https://fdcs.umich.mx/assets/files/-8.3.1.1.12-VISINNUEVOESTADOMEXICANO.pdf#page=12>

Vázquez Azuara, Carlos Antonio, García Méndez, Carlos, Casas Ramos, Ángel Javier, (2019) Retos y perspectivas de la nueva justicia laboral en México, México, Universidad de Xalapa.

Zehr, Howard (2007), El pequeño libro de la Justicia Restaurativa, [https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/el\\_pequeno\\_libro\\_de\\_la\\_justicia\\_restaurativa.pdf](https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/el_pequeno_libro_de_la_justicia_restaurativa.pdf)

***TRASCENDER LAS FRONTERAS DEL CONOCIMIENTO***  
***Reflexiones contemporáneas sobre Derecho, Política y Educación***

---

García Méndez, Carlos et al (2021) La violación al principio de presunción de inocencia en la ampliación de la prisión preventiva por el derecho de defensa del imputado. En Vázquez Azuara, Carlos Antonio y García Méndez, Carlos. Derechos humanos, a diez años de la reforma mexicana de 2011 (pp. 125-134), México, Universidad de Xalapa.