

Conciliación prejudicial laboral en México. Impacto en derechos humanos y acceso la justicia desde la perspectiva internacional

*Pre-trial labor conciliation in Mexico: Impact on human rights and access
to justice from an international perspective*

KARINA RENTERÍA SÁNCHEZ¹
MARGARITA CANTERO RAMÍREZ²

Resumen

La reforma laboral mexicana de 2019 promueve la conciliación prejudicial para agilizar la resolución de conflictos laborales. Al respecto, el presente estudio analiza su impacto en el acceso a la justicia y los derechos humanos comparando el modelo mexicano con el de Chile y España por medio de un estudio comparado cualitativo donde destaca que México ha reducido la judicialización y agilizando procesos al incrementar el porcentaje de acuerdos. Sin embargo, aún hay desafíos en los tres países entorno a la profesionalización homogénea y la disparidad de infraestructura que impactan en la calidad del servicio por la rapidez que se prioriza, misma que es un riesgo al poder llevar a acuerdos desequilibrados sin una adecuada supervisión ni garantía de información sobre todo para el trabajador. Se concluye que, a pesar del avance, la consolidación de este modelo requiere de inversión sostenida, capacitación continua y un sistema de supervisión tanto de la calidad como del cumplimiento de acuerdos que permita ser garante efectivo de derechos y no solo un filtro procesal.

Abstract

The 2019 Mexican labor reform promotes pre-trial settlement to expedite the resolution of labor disputes. In this regard, this study analyzes its impact on access to justice and human rights by comparing the Mexican model with those of Chile and Spain through a qualitative comparative study, which highlights that Mexico has reduced judicialization and expedited processes by increasing the percentage of agreements. However, there are still challenges in all three countries regarding

1 Abogada, Maestra en Derecho y doctorante en Derechos Humanos en el Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: karina.renteria6136@alumnos.udg.mx <https://orcid.org/0000-0003-0021-2663>

2 Doctora en Ciencias Sociales, profesora investigadora en el Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: margarita.cantero@cusur.udg.mx <https://orcid.org/0000-0001-8515-7864>

uniform professionalization and infrastructure disparities that impact service quality due to the priority given to speed, which is a risk because it can lead to unbalanced agreements without adequate oversight or guarantees of information, especially for workers. It concludes that, despite progress, the consolidation of this model requires sustained investment, continuous training, and a system for supervising both quality and compliance with agreements that allows for the effective guarantee of rights and not just a procedural filter.

Palabras clave

Conciliación prejudicial, trabajo decente, derechos humanos, sociología jurídica

Keywords

Pre-trial conciliation, decent work, human rights, legal sociology

Introducción

La reforma laboral mexicana inauguró un modelo completamente distinto para atender los conflictos individuales de trabajo, al introducir la conciliación prejudicial como un paso obligatorio antes de iniciar un juicio. Este mecanismo respondió a un sistema históricamente saturado, desigual y poco eficiente, donde los procesos se prolongaban por años y la resolución efectiva de las controversias resultaba incierta. En este nuevo esquema, la conciliación pretende convertirse en la primera puerta hacia la justicia laboral, reduciendo la necesidad de acudir a tribunales y favoreciendo soluciones rápidas. La lógica detrás de este rediseño institucional se basa en la idea de que la justicia debe ser cercana, accesible y capaz de atender las tensiones laborales sin generar desgaste innecesario para las personas involucradas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2022).

Aunado a ello, dicha reforma laboral se vincula de manera explícita tanto con los compromisos del Estado mexicano derivados del Convenio 098 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1949), así como del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) que entró en vigor en 2020; pues a decir del Gobierno de México (2025) esto representa el marco de gobernanza laboral y una presión internacional para el cambio normativo.

La ratificación en 2018 de México hacia el Convenio 098 retomó contenido sustantivo del derecho humano al trabajo decente en la reforma laboral de 2019 para dar reconocimiento normativo a la protección de organizaciones de trabajadores y empleadores contra actos de injerencia pues también se refleja con la reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 2017 y a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 2019 que contribuyeron

a la materialización práctica de mecanismos de solución de controversias ante sanciones contempladas en el T-Mec respecto a riesgo reputacional y económico como parte de las medidas concretas y monitoreables.

Mientras que, la gobernanza laboral se impulsó en la reforma laboral del 2019 representa el nodo articulador de las exigencias internacionales vinculantes con la garantía y protección de los derechos humanos laborales. Puesto que, en el capítulo 23 del T-MEC se plasman indicios de un tratado con mecanismos de ejecución coercitivos para el cumplimiento de compromisos particulares relacionados con el término de los contratos de protección a sindicatos controlados por patrones, fortalecimiento de la libertad sindical y de la negociación colectiva efectiva con seguridad jurídica al promover ordenamientos jurídicos nacionales, aunado al fortalecimiento de tribunales laborales que entre otras cosas legitimen los contratos colectivos y registren elecciones sindicales de manera imparcial (Gobierno de México, 2025; STPS, 2022).

Lo anterior impulsó en México la transformación del paradigma de gobernanza laboral cambiando de modelo de regulación corporativista e incluso estatista a un modelo de derechos y mercado donde el Estado es garante de procedimientos imparciales, sindicatos auténticamente representativos de los trabajadores y contratos laborales resultados de negociaciones verdaderas y no impuestas (LFT, 2019).

Los modelos internacionales ofrecen valiosas referencias para comprender la importancia de este cambio. Países como Chile y España han desarrollado sistemas que integran la conciliación como un componente estructural, no solo como un trámite previo. Estas experiencias demuestran que un modelo eficaz exige profesionalización constante, procesos estandarizados y mecanismos que garanticen imparcialidad. Observar estas prácticas externas permite identificar las bases de un sistema que combina rapidez, transparencia y protección de derechos, así como elementos que son indispensables para valorar los avances y desafíos del caso mexicano (Cea et al., 2022; Rodríguez, 2024).

La conciliación también debe analizarse desde la perspectiva del acceso a la justicia y de la protección de los derechos humanos. La etapa prejudicial se convierte en un punto crítico donde la imparcialidad del facilitador, la calidad de la información brindada a las partes y las condiciones en las que se desarrolla el diálogo determinan la legitimidad del procedimiento. Un acuerdo rápido no necesariamente significa un acuerdo justo; por ello, este mecanismo debe funcionar con reglas claras que permitan equilibrar la relación entre trabajadores y

empleadores, especialmente cuando existe asimetría de poder, desconocimiento de derechos o condiciones económicas adversas (Martínez, 2019).

De tal manera que, este manuscrito analiza la norma más allá de su visión positivista al resaltar la perspectiva de la sociología jurídica para dar cuenta del Derecho en acción a través de la conciliación prejudicial laboral en México frente a modelos consolidados permite evaluar hasta qué punto el país ha logrado mejorar la justicia laboral y cuáles son las áreas donde aún se requieren ajustes.

Esta comparación ayuda a determinar si el modelo mexicano ha sido capaz de reducir la judicialización innecesaria, agilizar los procesos y garantizar convenios que respeten plenamente los derechos laborales. De tal manera que, las reflexiones aquí presentadas contribuyen al reconocimiento de algunos de los desafíos a nivel estructural que persisten en la actualidad que demandan cuestionar las condiciones actuales y las necesarias para fortalecer la conciliación como mecanismo de protección hacia las personas trabajadoras, así como de la gobernanza laboral de México.

Conceptos fundamentales

En este manuscrito, para el objetivo planteado, resulta pertinente indagar en los conceptos centrales del mismo partiendo de la conciliación laboral que para autores como Landero (2020) se trata de un mecanismo moderno de la justicia laboral por medio del cual se espera la resolución de los conflictos a fin de prevenir que estos lleguen a juicio donde las partes involucradas se encuentren en un espacio más eficiente y menos adversarial con lo cual a la vez, se reducen costos, tiempos e incluso hay menor desgaste emocional.

El mecanismo en mención se retomó por la OIT (2021) para su análisis a partir de lo cual resaltó aspectos fundamentales considerados principios, para su adecuada implementación como la voluntariedad de las partes, la neutralidad del conciliador y la búsqueda de acuerdos equilibrados. De tal manera que estos principios promueven la negociación directa bajo el acompañamiento institucional a diferencia de otros medios como el arbitraje.

En el ámbito laboral, Martínez (2019) señaló que la conciliación contribuye a la garantía del acceso efectivo a la justicia, incidiendo en la disminución de escenarios con asimetrías de poder entre trabajador y patrón, incrementa el conocimiento de derechos laborales al tiempo que disminuye las limitaciones económicas relacionadas con los procesos judiciales largos.

Aunado a ello, la OIT promueve la integración de estos mecanismos a los sistemas de justicia laboral insistiendo que para ello se requiere de personal profesionalizado, infraestructura suficiente y procedimientos en apego a la ley que sean claros para los usuarios, a fin de fomentar la participación de la ciudadanía donde se promueva el diálogo, la gobernanza laboral y pueda disminuir la carga de trabajo en los tribunales (Zuzueta, 2022).

En el caso mexicano, la conciliación ha sido considerada por Landero (2020) como un espacio que protege al usuario al garantizar acompañamiento acorde a las necesidades del mismo, con condiciones dignas que inviten al trabajador a expresar sus demandas al ser imparcial. Este nuevo mecanismo busca disminuir el rezago de resoluciones laborales del sistema tradicional donde se ha dado una saturación histórica para promover soluciones más ágiles en los órganos laborales (Martínez, 2019; Zazueta, 2022).

De tal manera que, la conciliación no es solo un requisito formal sino que representa una oportunidad para la resolución temprana de las disputas. Sin embargo, esto depende de la capacitación del conciliador, que realmente cuente con los conocimientos y habilidades sólidas para desempeñar esta función bajo criterios homogéneos en procesos claros que se reflejan en acuerdos justos y sostenibles (Zuzueta, 2022).

A partir de lo expuesto, se evidencia la articulación entre los derechos humanos con la eficiencia de la conciliación por medio de la cual se respeta y garantice la dignidad de las personas trabajadoras donde su valía está en la reducción de tiempos para la resolución de controversias al tiempo que contribuye a la restauración de las relaciones laborales deterioradas así como al acceso a la justicia en ambientes laborales equilibrados (Zuzueta, 2022).

Conciliación prejudicial laboral en México

De acuerdo con la Escuela Nacional de Formación Judicial (ENFJ, 2024) la conciliación prejudicial en México representó un cambio significativo derivado de la reforma laboral de 2019 por medio de la cual se busca contribuir a la resolución de conflictos individuales de trabajo. Cabe señalar que previo a dicha reforma, eran las Juntas de Conciliación y Arbitraje quien se encargaba de estos asuntos que requerían de varios trámites, los cuales llevaron a la acumulación de trabajo generando rezago estructural, niveles altos de desconfianza por parte de la población así como procesos lentos.

Derivado de lo anterior, los Centros de Conciliación representan una alternativa institucional para la mejora del acceso a la justicia donde se agilice la

resolución de las controversias laborales antes de que lleguen a juicio. Al respecto la STPS (2022) considera que la conciliación debe ser una etapa obligatoria para la mayor parte de los conflictos individuales, pues generalmente, solo pocos casos requieren de la intervención judicial directa siendo aquellos relacionados con vulneraciones graves a los derechos fundamentales, violencias y discriminación.

El carácter obligatorio que señala la STPS (2022) no se contrapone a la voluntariedad de participación de las partes involucradas sino que cuando deciden recurrir a este mecanismo se pretende garantizar espacios neutrales y supervisados que promuevan el diálogo para establecer sus intereses sin llegar a tribunales laborales y con esto fortalecer la cultura de resolución temprana de controversias.

Por tanto, el procedimiento que se lleva a cabo en los Centros de Conciliación plantea requisitos sencillos, estructuras accesibles y plazos breves como características del mismo donde las audiencias sean dirigidas por conciliadores profesionales que estén certificados, lo cual permite dar cuenta de que tienen capacidades y habilidades para facilitar el diálogo, evitar presiones de cualquier tipo en las negociaciones y se firmen acuerdos equilibrados (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral [CFSRL], 2021).

Dichas características también son indicadores de la calidad del servicio y actuación de las personas que se desempeñan como conciliadores y de la misma institución, esto contribuye a legitimar estos procesos donde la profesionalización y neutralidad sean condiciones mínimas a garantizar para la protección tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Aunado a ello, en el nuevo modelo se incorporó la conciliación remota que permite realizar audiencias a distancia con lo cual se amplía la cobertura en zonas rurales, estados con alta dispersión poblacional y en aquellas regiones con difícil movilidad. Esta nueva herramienta ha mostrado beneficios en la reducción de tiempos de traslados y en costos, así como un incremento en la eficiencia operativa de los procesos de conciliación (CFSRL, 2021).

Otro dato que resalta son los porcentajes de acuerdos alcanzados en la etapa conciliatoria dando muestra de la reducción de asuntos que llegan a los tribunales. En un primer momento, dichos datos podrían interpretarse como indicadores de la eficacia y rapidez, pero se deben analizar con detalle para identificar que dichos acuerdos también sean de calidad y estén equilibrados en los términos que son pactados, es decir, que respeten los derechos de las personas trabajadoras o bien se identifiquen presiones implícitas que puedan estar limitando su capacidad de libre decisión (ENFJ, 2024).

Asimismo, resulta pertinente considerar los retos que representan las disparidades existentes entre los estados de México, pues algunos de los Centros de Conciliación cumplen con los estándares normados mientras que otros se enfrentan a desafíos relacionados con problemas logísticos, saturación de trabajo, escasez de personal, etcétera (STPS, 2022).

Por tanto, la conciliación prejudicial laboral es necesario para la modernización de la justicia laboral mexicana, misma que requiere de seguir realizando esfuerzos para avanzar en su acceso, desjudicialización y eficiencia con el fin de consolidarla como un mecanismo sostenible donde se logre la capacitación de forma homogénea entre los conciliadores al tiempo que se tenga un sistema de supervisión que sea riguroso en favor del acceso a la justicia y protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Modelos internacionales para comparación

La comparación internacional permite identificar cómo otros países han estructurado mecanismos de conciliación laboral con diferentes grados de institucionalidad, eficiencia y protección de derechos. Chile es uno de los referentes más sólidos, pues logró transformar su justicia laboral mediante un sistema que combina tribunales especializados con procedimientos de mediación y conciliación adecuados a las necesidades de trabajadores y empleadores. Este modelo destaca por su diseño técnico y por la formación profesional de los facilitadores, quienes deben cumplir criterios rigurosos de certificación (Euwema et al., 2019).

En el caso chileno, la conciliación no se limita a una fase previa obligatoria, sino que forma parte integral del proceso laboral. Los jueces están facultados para promover acuerdos y reconducir el conflicto hacia un espacio restaurativo cuando es posible. Además, la mediación colectiva se ha convertido en un instrumento útil para conflictos de mayor escala. La flexibilidad del sistema permite atender disputas individuales o estructurales, lo que ha contribuido a una mayor legitimidad social de los métodos alternativos (Rodríguez, 2024).

Mientras que, España ofrece un modelo distinto basado en las funciones de los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), los cuales actúan como una antesala administrativa obligatoria previa al juicio. La estructura del SMAC busca simplificar los trámites, estandarizar las audiencias y promover acuerdos mediante la intervención de funcionarios capacitados (Cea et al., 2022). Este enfoque ha permitido gestionar grandes volúmenes de conflictos, especialmente

en zonas urbanas, aunque enfrenta críticas por la carga de trabajo y la calidad variable de los acuerdos alcanzados.

El análisis comparado muestra que ambos países comparten un énfasis en la profesionalización del personal que interviene en la conciliación. Tanto Chile como España han invertido en capacitación continua, manuales uniformes y lineamientos que regulan la conducta de los conciliadores. Esta profesionalización es un componente clave para garantizar que las partes perciban el proceso como justo y que los acuerdos resulten equilibrados (Euwema et al., 2019).

Otro rasgo común entre los modelos internacionales es la existencia de procedimientos claros y tiempos definidos. La previsibilidad del proceso genera confianza y evita prácticas discrecionales que puedan poner en desventaja a los trabajadores. Los mecanismos en Chile y España se sustentan en marcos normativos estables que han sido mejorados a partir de evaluaciones periódicas, algo esencial para que la conciliación se convierta en una herramienta consolidada y no meramente transitoria (Eurofond, 1997).

La accesibilidad es otro elemento relevante. Chile ha implementado sistemas presenciales y telemáticos que permiten atender conflictos a distancia, mientras que España ha desarrollado procedimientos que facilitan la presentación de solicitudes y la programación de audiencias con tiempos razonables. Estas medidas resultan valiosas para grupos que enfrentan limitaciones geográficas o económicas. La digitalización se ha convertido en una pieza central para ampliar el acceso, especialmente en contextos de movilidad restringida (Cea et al., 2022).

El análisis presentado muestra que estos modelos internacionales han logrado equilibrar eficiencia y protección de derechos mediante un conjunto de reglas claras, instituciones sólidas y procesos transparentes. La existencia de indicadores de desempeño, evaluaciones periódicas y supervisión externa ha fortalecido la confianza en la conciliación como un mecanismo legítimo de solución de disputas laborales. Estas experiencias ofrecen elementos útiles para valorar el diseño mexicano y para identificar áreas donde el fortalecimiento institucional podría mejorar la eficacia del sistema prejudicial.

Comparación directa México-modelos internacionales

La comparativa entre México y los modelos internacionales más sólidos permite ver importantes avances, sin embargo también existen áreas en el sistema mexicano que aún enfrenta retos importantes. Tanto Chile como España tienen mecanismos institucionales equilibrados que han sido modificados durante va-

rios años, lo que le otorga una preeminencia institucional frente a un modelo mexicano todavía en construcción. Esta distinción de relevancia histórica marca un comienzo importante para entender coincidencias y diferencias (OIT, 2021).

México coincide con Chile en la integración de Centros especializados en conciliación y en la estrategia por procedimientos cortos y dirigidos por personal calificado. Los dos países buscan que la solución sea más pronta y sea la vía principal para resolver disputas laborales, lo que reduce la judicialización de los conflictos (Reyes y Ugarte, 2023). Sin embargo, la implementación mexicana es más reciente y depende de capacidades estatales desiguales, lo que provoca variaciones considerables en la calidad del servicio.

España, por su parte, coincide con México la obligatoriedad de acudir a instancias administrativas previo a la etapa de juicio. El funcionamiento del SMAC español tiene semejanzas con los Centros de Conciliación de México, particularmente en la estandarización de trámites y la conveniencia de intervención profesional. Sin embargo, el modelo español funciona desde hace décadas, con procesos más desarrollados y con una infraestructura más equilibrada en el territorio nacional (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

Una notable distinción es que Chile incorpora la conciliación dentro de todo el proceso judicial y no únicamente como una etapa previa. Esto facilita que los jueces guíen a las partes hacia convenios reparadores incluso en etapas avanzadas del litigio, lo que amplía las posibilidades de solventar el conflicto sin tener que llegar a la sentencia. México, en cambio, da más auge a la conciliación a un momento específico como procedimiento inicial; una vez agotada esta fase, el diálogo entre las partes pierde fuerza y el juicio sigue un camino más rígido (Reyes y Ugarte, 2023).

La especialización del personal conciliador es un punto de comparación. Aunque México ha avanzado con la certificación obligatoria, la capacitación no es equilibrada a nivel nacional. Chile y España han establecido programas con años de experiencia, directrices unificadas y sistemas de valoración que garantizan mayor equilibrio institucional. Esta variación afecta directamente en el criterio de imparcialidad y calidad del proceso (OIT, 2021).

En cuanto a la facilidad de acceso, los tres países han desarrollado instrumentos digitales, sin embargo, México aún está en un proceso de desarrollo y perfeccionamiento. Chile ha pulido la conciliación vía remota con altos parámetros técnicos, mientras que España ha virtualizado casi de manera completa los procedimientos perjudiciales. México muestra importantes avances, pero aún

enfrenta retos tecnológicos y digitales en estados con menor infraestructura (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

El análisis comparativo muestra ciertas diferencias en el seguimiento y evaluación de los acuerdos conciliatorios. Chile y España cuentan con redes de monitoreo que facilitan analizar la viabilidad de los convenios, ubicar prácticas irregulares y mejorar la calidad del servicio. México, por el contrario, mantiene principalmente indicadores cuantitativos basados en la cantidad de acuerdos, sin falta evaluar en profundidad su contenido o su cumplimiento posterior. Esto limita la capacidad de detectar acuerdos desequilibrados o presiones implícitas.

Cabe resaltar que, el modelo chileno de mediación/conciliación incorporado al procedimiento judicial es diferente al modelo español de SMAC como fase inicial administrativa obligatoria, en España ha sido un filtro procesal para desahogar los tribunales demostrando su competencia formal. Mientras que, en Chile ha tenido un desempeño sustancial al ser una oportunidad restaurativa en cualquier fase del juicio. Lo anterior refleja para el caso mexicano un reto para tener como objetivo que en el modelo propio se tenga eficacia tanto formal como de fondo, teniendo que superar la inequidad de infraestructura por las diferencias también de recursos, donde el acceso a la justicia sea efectivo.

En general, México comparte con los prototipos internacionales una visión orientada a la solución pronta y al fortalecimiento de mecanismos menos adversariales. No obstante, las distinciones en desarrollo institucional, profesionalización y capacidad de evaluación evidencian que el país todavía se encuentra en una fase de consolidación. El análisis comparado esclarece que la conciliación puede funcionar como un instrumento firme de acceso a la justicia, pero sólo si se acompaña de inversión sostenida, supervisión técnica y mecanismos de control que garanticen la protección de los derechos de los trabajadores.

Impacto en acceso a la justicia y derechos humanos

El efecto de la conciliación prejudicial laboral en el acceso a la justicia se visualiza primordialmente en la disminución del tiempo que se necesita para resolver controversias laborales. La transformación desde las antiguas Juntas de Conciliación y Arbitraje hacia los Centros de Conciliación permite una atención más pronta y procedimientos más anticipables, lo que reduce la carga económica y emocional para los trabajadores. Cuando los conflictos se resuelven en etapas tempranas, la justicia se vuelve más accesible y menos costosa, facilitando la reparación oportuna de derechos vulnerados (Marrón-Ponce et al., 2020).

La conciliación está centrada en promover un entorno no adversarial que los juicios convencionales. Este enfoque dialogado facilita que las partes participen activamente para llegar a la solución, lo que refuerza la percepción de justicia y la legitimidad del proceso. No obstante, su efectividad está sujeta de que los conciliadores actúen con total imparcialidad garantizando que ninguna persona trabajadora sea coaccionado para aceptar acuerdos que no le favorecen o que no está de acuerdo voluntariamente. La neutralidad del conciliador se convierte en un elemento principal para proteger los derechos humanos dentro del proceso prejudicial (Corvalán et al., 2021).

Otro elemento relevante es el alcance territorial. La conciliación digital ha permitido que personas en regiones que se encuentran lejos de la institución física, puedan acudir al procedimiento sin tener que dañar la economía y gastos de traslado o permisos laborales o faltas. Esta modalidad tiene una mayor cobertura y ha reducido brechas geográficas precedentes en el acceso a la justicia (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022). No obstante, la efectividad de este instrumento depende del acceso a dispositivos digitales y conectividad, lo que puede generar nuevas desigualdades que requieren atención institucional.

En cuanto a la protección de derechos humanos, la conciliación debe verificar que los acuerdos resulten equitativos y justos, así mismo que respeten los mínimos irrenunciables de la ley obrera. La rapidez del proceso no debe oponerse a renuncias implícitas o en convenios que disimulen prácticas de discriminación, despidos injustificados o violaciones a derechos básicos. Organismos internacionales han subrayado que los mecanismos alternativos sólo son legítimos cuando protegen efectivamente a las personas en situación de vulnerabilidad (Popkin y Ng, 2021). Esto implica que los funcionarios conciliadores deben identificar posibles coacciones, desigualdad informativa o abuso por parte de los patrones.

La conciliación también contribuye a la reducción de la carga judicial, lo que permite que los tribunales se concentren en casos realmente complejos que requieren de un análisis profundo. Este desahogo resulta un impacto positivo en el dentro del derecho a una justicia pronta, pues los procedimientos judiciales se vuelven más ágiles cuando no están saturados por conflictos que podrían resolverse mediante el diálogo (Popkin y Ng, 2021). Sin embargo, este beneficio solo se cumple plenamente si los acuerdos conciliatorios son equilibrados y no trasladan injusticias a etapas posteriores del conflicto.

El modelo prejudicial también fortalece el derecho humano a recibir información. Durante la audiencia, las partes deben tener acceso claro a las implicacio-

nes legales del conflicto, los riesgos de no conciliar y las alternativas disponibles. La falta de información puede afectar la voluntad real de las partes y derivar en acuerdos que vulneren los derechos laborales. Por ello, la capacitación del personal conciliador debe incluir contenidos sobre derechos humanos, género, discriminación y protección de grupos vulnerables (OPS, 2022).

Desde esta perspectiva, se da cuenta de la tensión entre la eficiencia procesal y la garantía de derechos donde la conciliación resulta un mecanismo de desjudicialización y acceso temprano a la justicia con entornos no adversariales pues ambas partes pueden participar activamente para obtener una mejor solución por medio del diálogo y buena comunicación, para que los tribunales se centren en casos complejos que por su naturaleza requieran análisis en mayor profundidad donde en ambos casos se lleguen a acuerdos conciliatorios equilibrados y justos.

Por tanto, el impacto en el acceso a la justicia y en la protección de derechos humanos dependerá de la capacidad del sistema para garantizar calidad en los acuerdos, supervisión institucional efectiva y condiciones reales de igualdad entre las partes. La conciliación tiene el potencial de convertirse en un instrumento robusto para la garantía de sus derechos laborales y humanos, siempre que se mantenga libre de coacción, con revisión constante y con un enfoque centrado en la dignidad de las personas trabajadoras.

Conclusiones

A partir de los datos presentados se concluye que la reforma laboral en México contempla los estándares internacionales de los compromisos éticos y morales que ha suscrito por medio de tratados a nivel internacional para impulsar la seguridad y la eficiencia jurídica al tiempo que se impulsa a que los patrones, trabajadores e incluso sindicatos se apropien de ellas y esto se refleje en mejores relaciones obrero patronales donde mejoren las condiciones de trabajo al garantizar los derechos humanos tanto laborales como de forma general.

Derivado del análisis comparado realizado entorno a la conciliación prejudicial laboral se da cuenta de los avances en México por medio de transformaciones relevantes en pro del acceso a la justicia donde aún prevalecen algunos desafíos para su consolidación, pero que por medio de los Centros de Conciliación se ha logrado descongestionar la carga de trabajo y agilizar procesos, aspectos que no se alcanzaron en el antiguo modelo que fueron las Juntas.

Sin embargo, la comparación con modelos internacionales revela que Mé-

xico todavía se encuentra en una etapa de consolidación. Chile y España brindan pruebas de que la eficacia de la conciliación depende en gran medida de la profesionalización del personal y de la existencia de procesos maduros y estandarizados. En el caso mexicano, la formación de conciliadores aún presenta variaciones, lo que puede afectar la calidad de los acuerdos y la percepción de neutralidad del procedimiento. La desigualdad en infraestructura entre los estados del país también genera brechas que impactan en el acceso real a la justicia.

Aunado a ello, el modelo mexicano debe transitar de ser solo un filtro procesal a un garante efectivo de derechos humanos para lo cual en futuras investigaciones resulta pertinente indagar en los retos actuales identificados respecto a la falta de supervisión en la calidad y cumplimiento de los acuerdos para que estos no sean desequilibrados por la presión ante la rapidez; también se debe seguir indagando sobre la desigualdad en la capacitación para que esta sea homogénea entre el personal conciliador.

El análisis del impacto en derechos humanos muestra que la conciliación, aunque valiosa, no está exenta de riesgos. La rapidez del procedimiento puede llevar a acuerdos poco equilibrados si no se garantiza plena información al trabajador o si existen presiones implícitas. Por ello, la supervisión institucional y la capacitación con enfoque de derechos son fundamentales para evitar prácticas que vulneren la voluntad de las partes. La conciliación debe funcionar como un espacio seguro donde el diálogo se construya en condiciones reales de igualdad.

La digitalización del procedimiento ha ampliado el acceso geográfico, pero también expone nuevas desigualdades derivadas de la falta de conectividad o del desconocimiento tecnológico en ciertos sectores. Este reto exige una política integral que combine herramientas digitales con alternativas presenciales accesibles en todo el territorio nacional, así como de una inversión/presupuesto sostenido, capacitación continua y la supervisión rigurosa como aspectos clave para la consolidación del modelo mexicano contemplado en la reforma laboral.

En conjunto, el modelo mexicano presenta avances importantes hacia un sistema laboral más ágil y orientado al diálogo, pero su consolidación requiere inversión sostenida, evaluación constante y mecanismos que garanticen la calidad de los acuerdos. La conciliación tiene el potencial de convertirse en una herramienta sólida para la garantía de derechos, siempre que se mantenga centrada en la dignidad de las personas trabajadoras y en el fortalecimiento de un acceso a la justicia verdaderamente efectivo.

Referencias

- Cea, J., Medina, F. J., & Ramírez-Marín, J. (2022). Mediation and conflict management tool in the workplace. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 165-173. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2022a20>
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (2021). *Lineamientos para la conciliación individual vía remota*. https://centrolaboral.gob.mx/documentos/lconciliacion_viaremota.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. México, México. Última reforma publicada el 15 de octubre de 2025. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Derecho Social – UNAM. (2024). *Conciliation as a tool for access to social justice*. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/19135/19866/33849>
- Escuela Nacional de Formación Judicial. (2024). *Conciliación laboral: desafíos y perspectivas en el nuevo modelo de justicia*. OAJ. https://escuelajudicial.oaj.gob.mx/publicaciones/2024/Editoriales/Tomo_2.pdf
- Escuela Nacional de Formación Judicial. (2024). *Conciliación laboral: desafíos y perspectivas en el nuevo modelo de justicia*. https://escuelajudicial.oaj.gob.mx/publicaciones/2024/Editoriales/Tomo_2.pdf
- Eurofound. (1997). *Conciliation, Mediation and Arbitration in Spain*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/conciliation-mediation-and-arbitration-spain>
- Euwema, M. C., et al. (2019). *Mediation in Collective Labor Conflicts*. OAPEN. <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/23053>
- Gobierno de México. (2025). *Información del capítulo laboral del T-MEC*. <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/informacion-del-capitulo-laboral-del-t-mec?state=published>
- Landero, E. C. (2020). Regulación de la conciliación laboral en México: posibilidades y retos. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 7(2), 45-68. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9493333.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México, México. Última reforma publicada el 21 de febrero de 2025. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Martínez, G. R. (2019). *La conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. <https://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/439/REMGRB02T.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Comparative law and practice on labour dispute resolution*. <https://www.ilo.org/media/479276/download>
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). C098-*Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243
- Rodríguez, J. C. (2024). The effectiveness of compulsory labour mediation: Chilean case study. *RAE Revista de Administração de Empresas*, 64(2), 115-130. <https://www.scielo.br/j/rae/a/Q45hkSbxfcqYsCV5XGv8BSS/?lang=en>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2022). *Manual para el curso de Derecho Procesal Laboral: La conciliación prejudicial*. STPS. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/tl/doc/CEEAD_STPS_Manual_Derecho_Procesal_Laboral.pdf

Zazueta, V. D. (2022). La conciliación en el nuevo modelo de justicia laboral mexicano: análisis crítico. *Revista de Investigación Académica*, 12(1), 77-102. <https://revistainvestigacionacademica-sinfronera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/470>