

# La Conciliación Judicial en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral.



Jueza Irma Gabriela  
Garza Rodríguez.

*Febrero 2021.*

# Temario:



Concepto y tipos de Conciliación Laboral.



Roles de Juezas y Jueces, Asesoras/es y Apoderados/as.



Posibilidades de intervención judicial en la Conciliación Laboral.



Conciliación Judicial Laboral y Acceso a la Justicia.



Creencias y realidades sobre la Conciliación Judicial Laboral.



Retos de la Conciliación Judicial Laboral.

# La Conciliación Laboral



*Conceptos y tipos.*

# Conciliación Laboral (concepto):

Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias que se da en el ámbito laboral, mediante el cual participa un tercero neutral e imparcial que apoya a las partes en conflicto laboral para que, a partir de sus necesidades y posibilidades, puedan valorar y calificar las opciones de solución que les propone el tercero o generen otras, arribando a un convenio que satisfaga a ambas y cuya práctica coadyuva en la Paz y Justicia Social.

## Tipos de Conciliación Laboral:

❖ **Proactiva:** en el centro de trabajo (no regulada por la Ley Federal del Trabajo).

❖ **Previa o prejudicial\*:** ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el Centro de Conciliación local.

❖ **Judicial:** la Jueza o el Juez Laboral debe ser no sólo participante sino también garante.

*\*De manera genérica.*

# La Conciliación Judicial Laboral



*Posibilidades de  
Intervención  
Judicial.*

# Posibilidades de intervención del Juez o la Jueza en un Convenio:

Participar en la generación del Convenio (conciliar)

Revisar un Convenio para su aprobación o no

Revisar un Convenio para declarar nulidad o no

# Interrogantes sobre la Conciliación Judicial Laboral



*Creencias y  
realidades.*

# Creencia # 1

*“La Ley Federal del Trabajo dispone que sólo se puede conciliar en los Centros de Conciliación”.*

# Realidad:

No es verdad.

Si bien con la Reforma Laboral se incorporó una regulación especial sobre la conciliación prejudicial obligatoria, el artículo 774 Bis de la Ley Federal del Trabajo no sólo permite, sino promueve que se realice la conciliación judicial.

# El artículo 774 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio; asimismo, el demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado. En el primer supuesto, se dará por terminado el juicio; en el segundo, se continuará el procedimiento por lo pendiente.

## Creencia # 2

*“El Tribunal o Juzgado laboral debe aprobar el convenio que someta a su consideración, porque es un acuerdo de voluntades de las partes”.*

# Realidad:

No es así.

Sólo podrá aprobarlo si no contiene renuncia de derechos, so pena de nulidad (específicamente, salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que le dé).

# El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo (párrafos primero y segundo).

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

# Creencia # 3

*“Si celebro un convenio laboral de forma privada, aunque sea ante Notario Público, está automáticamente viciado de nulidad”.*

# Realidad:

No es cierto.

Si un convenio celebrado de forma privada es señalado como nulo por una de las partes intervinientes, ante la autoridad jurisdiccional, ésta deberá revisarlo y solamente declarar la nulidad en las partes en las que haya existido renuncia de derechos laborales. El resto del convenio será válido.

# El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo (párrafo tercero).

Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

## Creencia # 4

*“En las pláticas que se tenga con intervención del Juzgado o Tribunal, no es necesario respetar la confidencialidad y si no se llega al convenio, el servidor público podrá utilizar esa información al emitir su sentencia”.*

# Realidad:

No es así.

Pese a que a la Jueza o el Juez Laboral no se le exige capacitarse como Conciliador o Conciliadora, al aplicar este Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias debe respetar sus principios básicos, entre ellos la confidencialidad, derivado de la propia naturaleza de los MASCS.

# El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo (párrafos primero y segundo).

El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

# La Conciliación Judicial Laboral



*Roles de Juzgador/a  
y Asesor/a o  
Apoderado/a.*

# El Rol de las Juezas y los Jueces en la Conciliación Laboral

**Crear en la Conciliación.**

**Contar con capacitación en materia de Conciliación.**

**Buscar y aprovechar todas las oportunidades posibles.**

## Propuestas:

**Tener rigor en el análisis de irrenunciabilidad de derechos.**

**Observar los Principios**  
(imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad)

**Pensar en la Conciliación como mecanismo para la Paz y Justicia Social.**

# El Rol de Asesoras/es y Apoderadas/os en la Conciliación Laboral

**Crear en la  
Conciliación.**

**Contar con  
capacitación  
en materia de  
Conciliación.**

**Buscar y  
aprovechar  
todas las  
oportunidades  
posibles.**

## **Propuestas:**

**Generar  
confianza a la  
parte que  
representan o  
asesoran.**

**Tener  
Lealtad al  
Proceso  
(honestidad).**

**Pensar en la  
Conciliación  
como  
mecanismo  
para la Paz y  
Justicia  
Social.**

# La Conciliación Judicial Laboral



*El Acceso a la  
Justicia.*

# Conciliación Laboral y Acceso a la Justicia.

- ❖ Participar en la Conciliación Judicial también es tener Acceso a la Justicia (Art. 17 CPEUM, quinto párrafo, primera parte: “*Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias*”).
- ❖ **Premisa de la Tutela Jurídica:** el Derecho de Acceso a la Justicia debe contener un contenido amplio y no limitarse al derecho de acceso a los tribunales.
- ❖ La Justicia es un servicio público para las y los Gobernados, a quienes deberá facilitárseles su acceso a través de lo que en otros países se denomina el *sistema multipuertas*.
- ❖ Coadyuvar en la solución del conflicto: gran labor de la Abogacía.
- ❖ Necesitamos recobrar el sentido de la Concertación y el Diálogo Social.

# La Conciliación Judicial Laboral



*Retos.*

# Retos de la Conciliación Judicial Laboral:

- ❖ Desmitificar el papel de la y el Juzgador.
- ❖ Desmitificar el papel de Asesores/as y Apoderadas/os.
- ❖ Reconocer la importancia de la Conciliación en Juicio.
- ❖ Obtener capacitación y actualización profesionales.
- ❖ Lograr que la Conciliación sea vista como una opción no mecánica.
- ❖ Conseguir que la Conciliación no sea vista sólo como un desfogue o descarga de trabajo.
- ❖ Lograr que se perciba a la Conciliación en general como mecanismo de Concertación y Diálogo para la Paz y la Justicia Social.

Y, por último:



El derecho del obrero no puede ser nunca el odio al capital; es la armonía, la conciliación, el acercamiento común de uno y del otro.

–José Martí

**¡Gracias por su atención y participación!**

**Dirección de correo electrónico de contacto:**

**[irma.gabriela.garza@hotmail.com](mailto:irma.gabriela.garza@hotmail.com)**