



**BASAL CAPITAL®**

DIRECCIÓN DE EMPRESA Y PATRIMONIO

# CONCILIACIÓN LABORAL.



El 18 de junio de 2008, se publicaron diversas reformas a nuestra Constitución Política, especialmente en el **Artículo 17** que en la parte conducente establece:

**“...Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias...”**

**DERECHO HUMANO DE ACCESO A LA JUSTICIA ALTERNATIVA**

Aunado a ello el **Artículo 123**, Apartado A, Fracción XX, especifica que:

**“...Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente...”**



El nuevo proceso laboral implica que se eliminarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se establecerá un nuevo sistema biinstancial. Esto significa que se crearán Centros de Conciliación y Tribunales Laborales para resolver los conflictos laborales.

Los Centros de Conciliación tendrán la función de mediar y facilitar acuerdos entre las partes en conflicto, con el objetivo de evitar llegar a un juicio. Por otro lado, los Tribunales Laborales serán los encargados de resolver los casos que no se hayan resuelto a través de la conciliación.

Esta nueva estructura busca agilizar y modernizar el proceso laboral, brindando a los trabajadores y empleadores un sistema más eficiente y justo para resolver sus conflictos.



Los mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC) son métodos diferentes a los procesos judiciales tradicionales que se utilizan para resolver disputas legales de manera más rápida, flexible y menos adversarial. Estos mecanismos buscan promover la resolución pacífica de conflictos, evitando la necesidad de acudir a los tribunales.

Existen varios tipos de MASC, entre los cuales se encuentran:

- Mediación.
- Conciliación.
- Negociación.
- Arbitraje.

Estos mecanismos son especialmente útiles en casos donde se busca una solución más rápida y menos costosa que el proceso judicial tradicional.

**REFORMA EN MATERIA DE  
JUSTICIA LABORAL,  
PUBLICADA EN EL DIARIO  
OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL  
24 DE FEBRERO DE 2017.**



Se refiere a una serie de modificaciones y cambios significativos en el sistema de justicia laboral en México. Estas reformas buscan fortalecer y modernizar el sistema de justicia laboral, garantizando una mayor protección de los derechos de los trabajadores y promoviendo la resolución eficiente de las controversias laborales.

Entre los aspectos más relevantes de esta reforma, se encuentran los siguientes:

1. Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).
2. Creación de tribunales especializados en materia laboral.
3. Fortalecimiento de la autonomía sindical.
4. Implementación de mecanismos alternativos de solución de controversias

**Estos son solo algunos de los aspectos más relevantes de la reforma en materia de Justicia Laboral.**



- 2019 Se crean los Tribunales Laborales Locales de acuerdo con la reforma laboral del 1° de mayo de ese año y entrando en el vigor a partir de noviembre del 2020.
- 2020 Se publica el decreto con el que se crean los Centros de Conciliación Laboral Local y los Tribunales Laborales Locales como consecuencia de la reforma laboral de 2019, mismos que entran en operación a partir del último trimestre del 2020.
- 2020 En noviembre se pone en marcha la primera fase de la Reforma Laboral al iniciar funciones los Centros de Conciliación Laboral Local y Tribunales Laborales Locales en siete entidades federativas.
- 2021 Se suman doce entidades federativas más a la Reforma Laboral, implementándose así la segunda fase de dicha reforma.
- 2022 En octubre entró en vigor la tercera y última etapa de la Reforma Laboral, con lo que se integraron a este modelo de justicia laboral las trece entidades restantes.



"Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (se publicó en el DOF el 6 de Enero de 2020)" tiene como finalidad regular la estructura, organización y funcionamiento de esta entidad en México, que se encarga de resolver **conflictos laborales y llevar a cabo el registro de los sindicatos y contratos colectivos**.

- **Creación y Organización:** La ley establece la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio.
- **Registro Laboral:** El CFCRL se encarga del registro de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo, lo que implica mantener una base de datos actualizada de los registros laborales en el país.
- **Conciliación Laboral:** El centro tiene la función de promover y facilitar la conciliación entre empleadores y trabajadores en caso de controversias laborales. Se busca alcanzar acuerdos mediante la intervención de mediadores.



## COMPETENCIA

- En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas.
- Serán competentes únicamente para substanciar el procedimiento de conciliación (Art. 590-F LFT).



## COMPETENCIA FEDERAL.

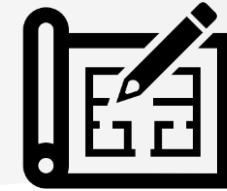
- ART 123 FRACCION XXXI DE LA CPUEM.
- ARTÍCULO 527 DE LA LFT.



1. Realizar la función conciliatoria entre patrones y trabajadores, en asuntos individuales y colectivos, dentro del ámbito federal.
2. Registrar, en todo el ámbito nacional, los sindicatos, Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos Ley, Reglamentos Interiores de Trabajo y estatutos de las organizaciones sindicales así como los diversos procesos administrativos relacionados.
3. Además, auxiliará a sindicatos o trabajadores en procesos de elección de sus directivas, verificar el apoyo a los trabajadores a sus Contratos Colectivos y Convenios de Revisión.



## Principios que rigen a la conciliación laboral



### **IMPARCIALIDAD**

El conciliador actuará libre de favoritismos, prejuicios o rituales, tratando a los mediados con absoluta objetividad, sin hacer diferencia alguna.

### **NEUTRALIDAD**

El conciliador participa para ayudar en la comunicación pero no impone una solución, ni genera alianza con ninguna de las partes.

### **FLEXIBILIDAD**

El procedimiento de conciliación debe de carecer de toda forma estricta para poder responder a las necesidades particulares de los mediados.

### **LEGALIDAD**

Los acuerdos deben apegarse a la voluntad de las partes, la ley, la moral y las buenas costumbres.

### **EQUIDAD**

El conciliador debe procurar que el acuerdo al que lleguen los mediados sea comprendido por éstos y que lo perciban justo y duradero.

### **BUENA FE**

Implica actuar con honestidad, rectitud y realizar nuestras acciones con buena intención sin alterar o dañar los derechos de otro, en nuestras relaciones jurídicas.

### **INFORMACIÓN**

Garantía exigible para el tratamiento de datos personales, conforme a las disposiciones legales en la materia.

### **HONESTIDAD**

El conciliador debe excusarse de participar en una mediación o dar por terminada la misma si, a su juicio, cree que tal acción sería a favor de los intereses de las personas en conflicto.

### **CONFIDENCIALIDAD**

Lo tratado en la conciliación no podrá ser divulgado o empleado como antecedente en ninguna instancia.

**¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA  
CONCILIACIÓN EN EL MARCO DE  
LA REFORMA EN MATERIA  
LABORAL?**



- Comunicación efectiva.
- Escucha activa.
- Empatía.
- Intervención de parafraseo.
- Preguntas estratégicas.
- Creatividad para solucionar el conflicto.
- Sesión privada



Porque permite una administración de justicia con un enfoque desde la personas y no solo para la personas, se trata de una justicia laboral incluyente y colaborativa desde el diálogo y entendimiento que la conciliación permite para todos los agentes del mundo del trabajo.



Porque permite el protagonismo de los trabajadores en la toma de decisiones equitativas y justas, así como el enfoque colaborativo de los empleadores, promoviendo un ganar-ganar para ambas partes.



Las audiencias de conciliación son el espacio seguro y adecuado para que la gente pueda ser protagonista y no antagonista o contrario, permiten a las personas sentir que han recuperado la voz y legitiman al ciudadano al dar valor a sus decisiones, así como genera un sentimiento de justicia al saber que hay alguien en representación del Estado a quien le interesa su situación.



El Conciliador en materia laboral, se convierte en un agente de cambio social para el mundo del trabajo, al promover la solución pacífica, integral y colaborativa de las personas trabajadora y empleadora, gestionando el conflicto no solo desde las posiciones encontradas, atiende a los intereses y necesidades reales de las personas, para el logro de la solución, plena, legal y satisfactoria del conflicto.



## **Artículo 684 D. El procedimiento de conciliación a que se refiere el presente título no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales.**

- La Autoridad Conciliadora tomará las medidas conducentes para que sus actuaciones se ajusten a dicho plazo.
- A efecto de que el personal encargado de realizar las notificaciones, actúe con eficiencia, eficacia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones, la Autoridad Conciliadora definirá rutas de notificación con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios a los que deberán acudir, así como acorde con la urgencia de las notificaciones a efectuar; la asignación de las rutas se hará diariamente y de forma aleatoria.



## El Procedimiento de Conciliación





## El Procedimiento de Conciliación

	<p>Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan por <b>CAUSA JUSTIFICADA</b>, se señalará nueva fecha y hora dentro de los 5 días siguientes. La parte que acuda será notificada en el acto y la otra por boletín o buzón electrónico.</p>
	<p>Si solamente <b>comparece el solicitante</b> la autoridad emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria</p>
	<p>Si solo <b>comparece el citado</b>, se archivará el expediente por falta de interés del solicitante</p>

En ambos casos se **reanudarán los plazos de prescripción** a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, **dejando a salvo los derechos** del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación



**OJO.**

De no comparecer el patrón tendrá apercibimiento de multa de 50 a 100 UMA.

- (UMA 2023): 103.74 pesos \* 50 = \$ 5,187.00.
- \* 100 = \$ 10,374.00



La audiencia será presidida por personal conciliador del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, en cumplimiento al artículo 684-H, manteniendo en todo momento los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad.

Este citatorio se notifica de manera personal conforme a los artículos 739, párrafos cuarto y quinto, 739 Ter, fracción I y IV, 742 fracción XIII, 743, 744 y 745 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Apercibida la parte citada de que, en caso de no hacerlo, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 684-E, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, es decir entre **\$5,187.00 (CINCO MIL CIENTO OCHENTA Y SIETE PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)** y **\$10,374.00 (DIEZ MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**, cantidad que resulta respecto al valor de la Unidad de Medida y Actualización **\$103.74 (ciento tres pesos con 74/100 Moneda Nacional)**, correspondiente al presente año. Y, en consecuencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

ATENTAMENTE

*[Handwritten signature]*

Activar Windows

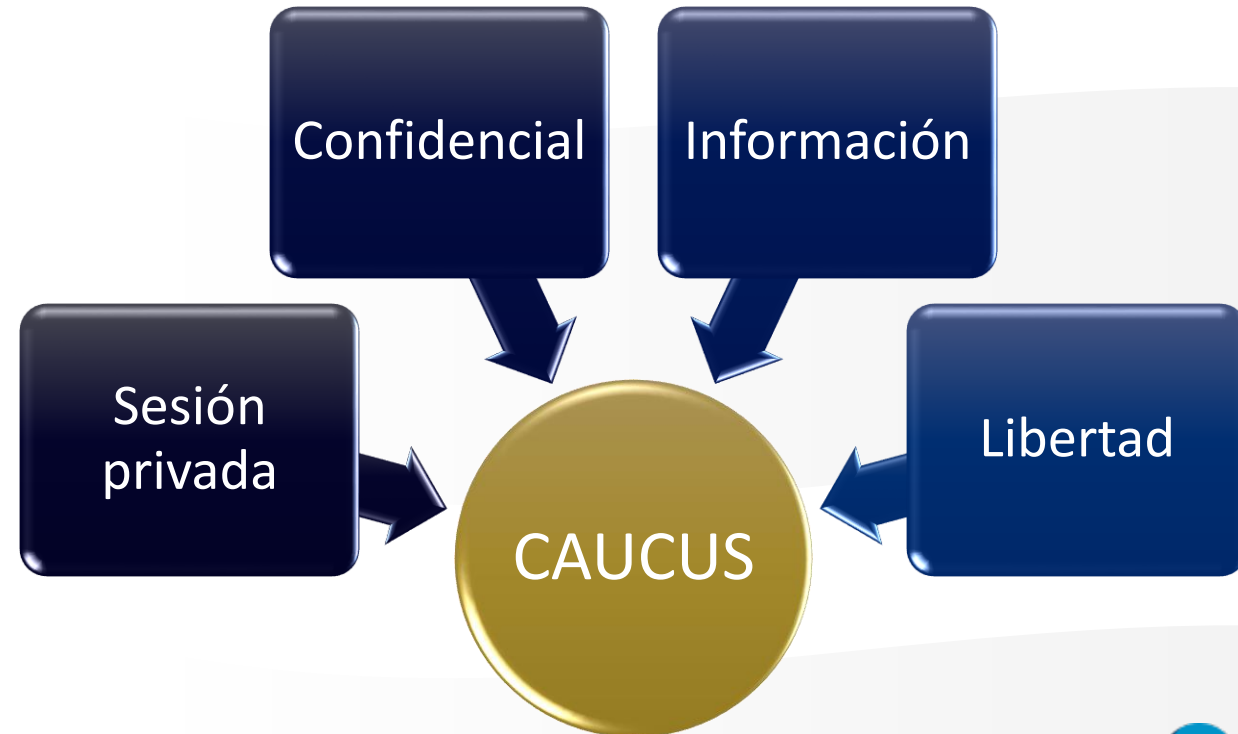




## Herramientas que pueden utilizarse en la conciliación

ART.684-E FRACCIÓN XII LFT

- Evitar riesgo de revictimización.
- Tomar medidas para evitar que se encare a la persona citada a la que se le atribuyen los hechos o actos.





# Supuestos de excepción de instancia conciliatoria

ART.685-TER LFT

## I. DISCRIMINACIÓN





## II. DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS

- Procedimiento especial previsto en el artículo 892 de la LFT.
- Se debe convocar a presuntos beneficiarios.
- El pago realizado en cumplimiento de la resolución del Tribunal libera al patrón de responsabilidad.





### III. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

- Riesgo de trabajo.
- Maternidad.
- Enfermedades.
- Invalidez.
- Vida.
- Guarderías.
- Prestaciones en especie.
- Accidentes de Trabajo.





#### IV. TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS, AMBOS DE CARÁCTER LABORAL

- A) Libertad de asociación, libertad sindical, reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
- B) Trata Laboral, trabajo forzoso y obligatorio.
- C) Trabajo Infantil.

En estos casos 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.

#### V. LA DISPUTA DE LA TITULARIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS LEY

#### VI. LA IMPUGNACIÓN DE LOS ESTATUTOS O SU MODIFICACIÓN

# Conclusión del procedimiento de Conciliación



La palabra **convenio**, en el marco del procedimiento de conciliación debe entenderse como el **convencimiento** pleno de las partes, por lo que el conciliador laboral debe cerciorarse de que la voluntad de las partes sea plena, atendiendo en todo momento al “principio tutelar del trabajo” .



De acuerdo a lo referido por el “Manual de Conciliación Laboral en Materia Individual”, es importante que la persona conciliadora comprenda la dimensión jurídica y maneje el término al momento de emitir convenios conciliatorios, los cuales están dotas de la cosa juzgada”.



Como parte del principio de información, es sumamente importante que la persona conciliadora, en el discurso de apertura considere **explicar los alcances del convenio**, en un lenguaje claro y ciudadano a los participantes.





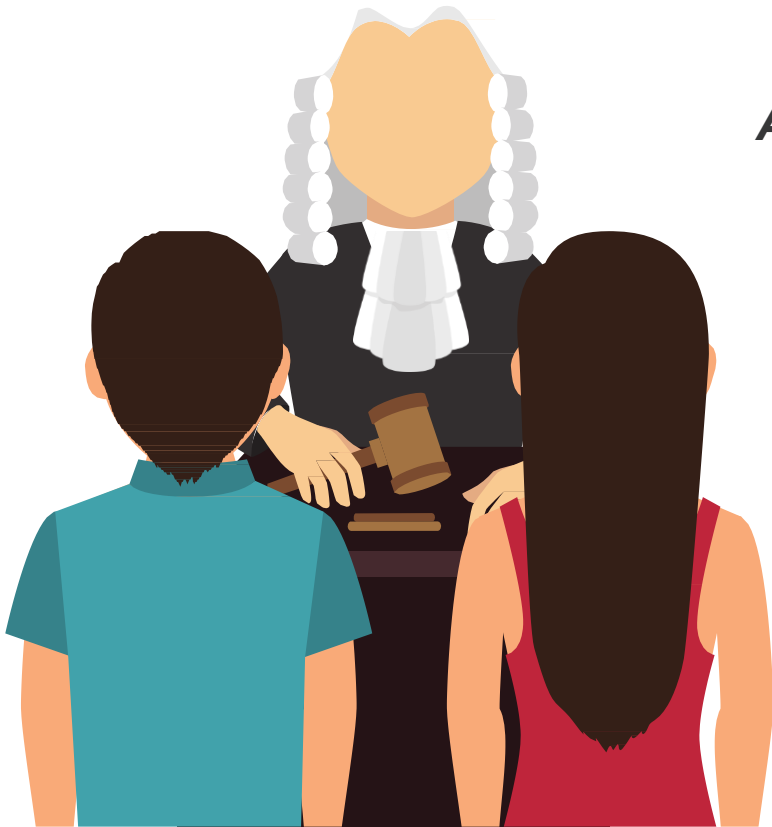
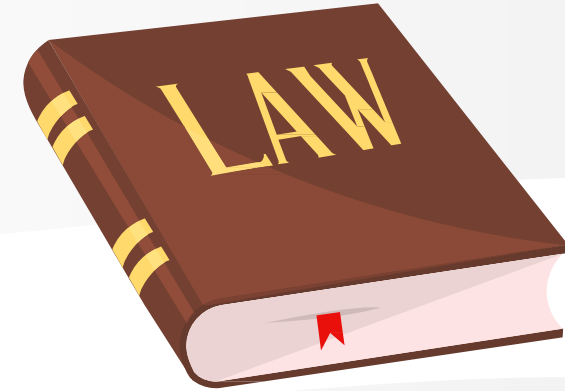
Es una regla que materializa la **seguridad y certeza jurídica** que resulta de haberse seguido un juicio que culminó con la sentencia firme.



El convenio tiene la característica de ser **COSA JUZGADA**, que comúnmente es una figura procesal que se refiere a aquellas sentencias que han adquirido el carácter de ser definitivas y haber quedado firmes. Para considerar que tienen el carácter de cosa juzgada ya no debe haber ningún recurso al alcance de las partes para inconformarse contra la sentencia y, en consecuencia, solo queda cumplir con la misma o el tribunal obligará a las partes a que la cumplan a través de los medios a su alcance.



**Artículo 684-E, fracción XIII de la LFT.**

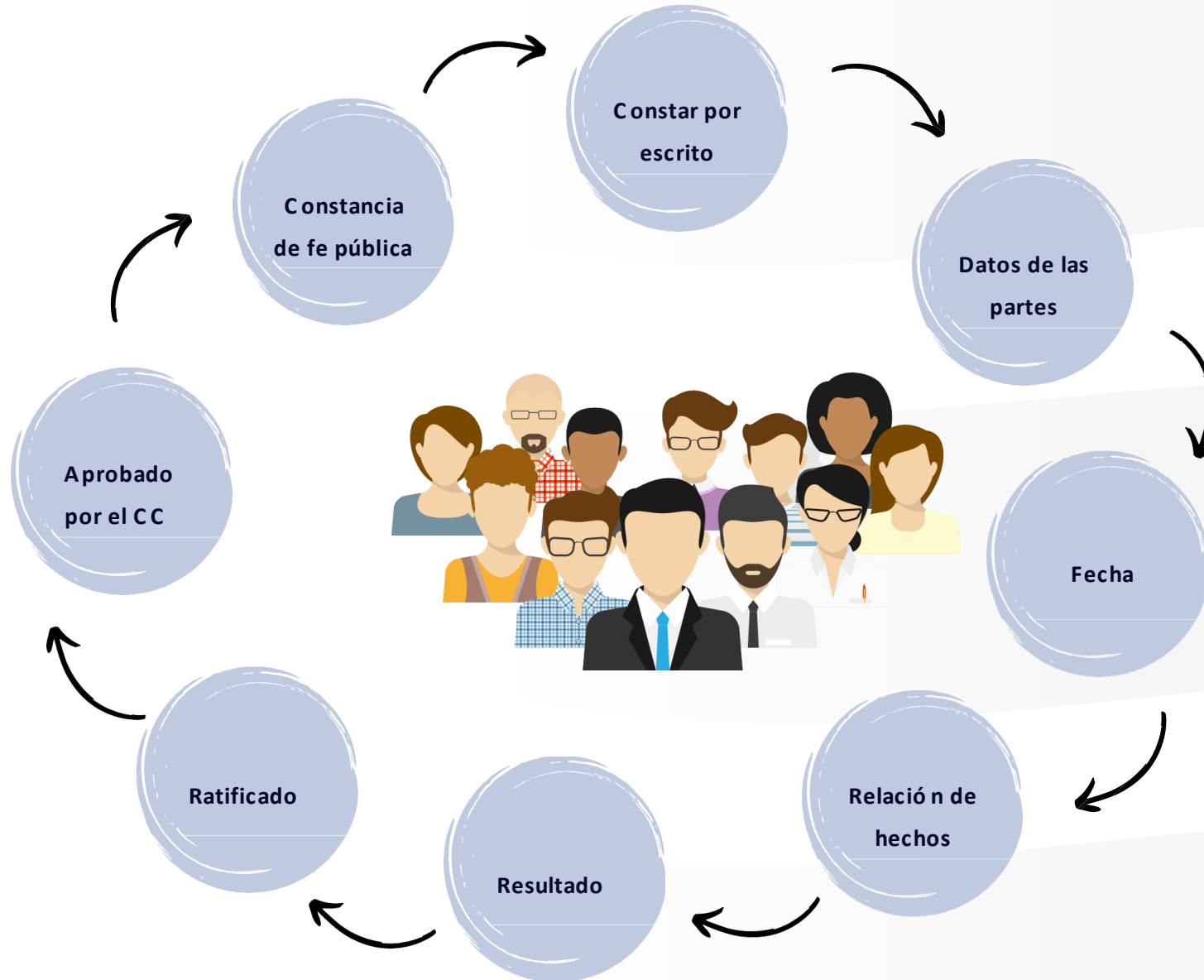


## ***Artículo 14 constitucional***

“Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, ***en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.***”



Toda vez que si bien la conciliación laboral no es un juicio, ***deben considerarse las formalidades procedimentales que permitan que el convenio de conciliación al alcanzar el valor de cosa juzgada***, sea tan claro, preciso, legal y exhaustivo como una sentencia, toda vez que se equipara a la misma adquiriendo firmeza jurídica.





Adquiere la condición de **cosa juzgada**  
684-E XIII

Tiene la calidad de título para iniciar **acciones ejecutivas**

Promover el cumplimiento mediante el **procedimiento de ejecución**

La autoridad es responsable de que **el convenio cumpla con los requisitos legales**

Si cumplen certificará y en pagos diferidos aplicará **pena convencional** por incumplimiento.

Los convenios podrán abarcar todos los puntos reclamados o solo una parte de ellos, en cuyo caso serán parciales

(cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra el incumplimiento)

Los casos de **acoso sexual, discriminación y otros tipos de violencia son conciliables**, siempre y cuando se evite la revictimización de las personas denunciantes e independientemente de lo establecido por el 685 Ter Fracción I.



# Convenios





- Es nula la renuncia
- de: Salarios
- devengados.
- Indemnizaciones.
- Prestaciones.

Cualquiera que sea su forma o denominación.





- Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante los Centros de Conciliación solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de la Autoridad Conciliadora.
- En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.
- Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por el Centro de Conciliación competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de sentencia ejecutoriada.



## 684-E Fracción XIV Pena Convencional

En caso de que las partes establezcan pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento, ésta consistirá en una cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento cabal al convenio.





## **684-E Fracción XIV**

### **Responsabilidad de la Autoridad Conciliadora Respecto al Convenio**



La Autoridad Conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que esta Ley establece, aplicables al caso concreto. Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio.



## 684-E Fracción VII

- De no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria.



- No arreglo de las partes.
- Inasistencia del citado, estando debidamente notificado.
- Cuando el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado.

# CRITERIOS RELEVANTES EN EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION.



**Registro digital:** 2024557

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Undécima Época**

**Materia(s):** Laboral

**Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.  
Libro 13, Mayo de 2022, Tomo V, página 4575

**Tipo:** Aislada

**CONCILIACIÓN PREJUDICIAL EN MATERIA LABORAL. LA COMPARECENCIA DE LA PARTE TRABAJADORA POR CONDUCTO DE REPRESENTANTE O APODERADO LEGAL EN ESA ETAPA NO ESTÁ PERMITIDA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Hechos: Una persona que se ostentó como apoderado legal de la parte trabajadora presentó una solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación Laboral. Dicha autoridad determinó no dar trámite a la petición, pues consideró que conforme al artículo [684-B de la Ley Federal del Trabajo](#), la comparecencia a esa etapa debía efectuarse directamente por el trabajador, en atención a que la ley no reconoce en su favor la figura de la representación, al tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio. Inconforme con esa decisión, promovió juicio de amparo indirecto.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la comparecencia de la parte trabajadora por conducto de representante o apoderado legal en la etapa de conciliación prejudicial en materia laboral no está permitida por la Ley Federal del Trabajo, por lo que debe comparecer personalmente y sin intermediarios.

Justificación: Lo anterior es así, ya que de los procesos legislativos para materializar la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1 de mayo de 2019, fue revelado, tras un estudio de índole social, el empleo de malas prácticas, así como un mal uso de la etapa conciliatoria en el procedimiento laboral, al ser reducida únicamente a una mera formalidad procesal. De igual forma, fue retomada la propia teleología de la conciliación como método de solución de conflictos, la cual se concibe como una forma para que las partes tomen la responsabilidad de dirimirla y, con ello, desterrar la ideología que privilegia al litigio judicial como única vía para la obtención de prestaciones. Consecuentemente, se estableció la obligación de la parte trabajadora de comparecer a la referida instancia prejudicial de manera directa, a fin de evitar la intervención de intereses ajenos a los que originaron la solicitud de conciliación, pues todos los ejercicios de comunicación serán directamente entablados con el operario y destinados de manera exclusiva a su resolución, lo que redundará en una percepción de efectivo acceso a la tutela jurídica. Por lo que no es válido interpretar que el trabajador puede designar apoderado legal o representante para comparecer a la instancia conciliatoria, ya que ello iría en contra de la concepción que tuvo el legislador sobre dicha fase.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO QUINTO CIRCUITO.



**Registro digital:** 2024558

**Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito

**Undécima Época**

**Materia(s):** Constitucional, Laboral

**Tesis:** XXV.3o.2 L (11a.)

**Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 13, Mayo de 2022, Tomo V, página 4576

**Tipo:** Aislada

**CONCILIACIÓN PREJUDICIAL EN MATERIA LABORAL. LA RESTRICCIÓN QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA PARTE TRABAJADORA DE COMPARECER A ESA ETAPA POR CONDUCTO DE REPRESENTANTE O APODERADO LEGAL, NO IMPLICA UNA DISTINCIÓN INJUSTIFICADA O EL OTORGAMIENTO DE UNA VENTAJA A LA EMPLEADORA (PERSONA MORAL).**

Hechos: Una persona que se ostentó como apoderado legal de la parte trabajadora presentó una solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación Laboral. Dicha autoridad determinó no dar trámite a la petición, pues consideró que conforme al artículo [684-B de la Ley Federal del Trabajo](#), la comparecencia a esa etapa debía efectuarse directamente por el trabajador, en atención a que la ley no reconoce en su favor la figura de la representación, al tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio. Inconforme con esa decisión, promovió juicio de amparo indirecto y señaló que el permitir que la parte patronal acuda a la instancia conciliatoria a través de apoderado legal o representante, conlleva una distinción injustificada, además de una indebida ventaja procedimental en relación con ella.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la circunstancia de que la parte trabajadora deba comparecer personalmente y sin intermediarios a la instancia prejudicial conciliatoria, en tanto que la patronal (persona moral) puede designar representante con facultades suficientes para conciliar, no implica una distinción injustificada en su perjuicio, ni una prebenda procedimental a su favor.

Justificación: Ello es así, pues la conciliación prejudicial obligatoria no se encuentra dirigida exclusivamente a la parte trabajadora, sino también al empleador y, en ciertos casos, a los sindicatos, situación que el legislador tuvo el cuidado de no desconocer, pues previó que la empleadora no puede estar encarnada únicamente por una persona física, sino también ser constituida por una persona moral. De ahí que para lograr su comparecencia, necesariamente deba efectuarse la citación correspondiente a través de su representante, ya que es una ficción jurídica que materialmente no podría ejercer actos jurídicos por sí sola, sino que, evidentemente, lo hará por medio de quien ejerza su representación. Por tanto, no es válido sostener que existe una distinción injustificada en la legislación federal en estudio, pues el imperativo que ésta impone es que las personas morales acudan por conducto de las personas (físicas) que los representen y tengan las facultades para conciliar, y no una prerrogativa en favor del gremio empresarial.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO QUINTO CIRCUITO.

Activar Windows



**Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.  
Libro 19, Noviembre de 2022, Tomo IV, página 3245

**Tipo:** Jurisprudencia

## **CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN PREJUDICIAL. PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LOS TRIBUNALES LABORALES CUANDO AL SER VARIOS LOS DEMANDADOS, EL ACTOR SÓLO ACOMPAÑA A SU DEMANDA LA RELATIVA A UNO O ALGUNOS DE ÉSTOS.**

**Hechos:** Un trabajador demandó de varios patrones el cumplimiento de diversas prestaciones con motivo del despido que adujo fue injustificado; no obstante, a su demanda únicamente adjuntó la constancia de no conciliación prejudicial respecto de uno de los demandados.

**Criterio jurídico:** Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que para iniciar un juicio laboral es necesario que el actor acompañe a su demanda, salvo las excepciones que prevé la ley, la constancia de no conciliación expedida por la autoridad competente; sin embargo, en los casos en que sean varios los demandados y a dicho curso sólo se acompañe una o varias constancias de no conciliación prejudicial, el Tribunal Laboral deberá: 1) reservar la admisión de la demanda y prevenir a la parte actora para que exhiba las constancias de aquellos de quienes no lo hizo; 2) desahogada la prevención y, en su caso, entregadas las constancias, deberá admitir la demanda por todos los patrones; 3) en el supuesto de que no se exhiban las constancias faltantes, o sólo se exhiban respecto de algunos de los demandados, deberá admitirla por todos los demandados por los que sí se entregaron esos documentos y la remitirá al Centro de Conciliación que corresponda respecto de los que no se exhibieron para que se desahogue el procedimiento conducente; 4) seguidamente, deberá suspender el juicio hasta que se reciban las constancias faltantes, o bien, el informe relativo a alguna transacción alcanzada con alguno o algunos de esos demandados; 5) hecho lo anterior, procederá a levantar la suspensión del juicio y admitirá la demanda por aquellos demandados de los que se exhiban las constancias y tenerla por no presentada por quienes se haya omitido presentarla, continuando el juicio como proceda. Por su parte, en los supuestos en los que se alcance una conciliación con algún demandado por el que no se había admitido la demanda, deberá: 6) pedir las constancias relativas y analizar el impacto que tendrá sobre el asunto ya admitido por un diverso codemandado, en el entendido de que deberá velar porque el Centro de Conciliación se conduzca con la agilidad que impone el marco legal y el artículo [17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), requiriéndole para que le mantenga informado de los avances de la conciliación prejudicial faltante, y así evitar un retraso innecesario e indefinido en detrimento de las partes.

**Justificación:** Ello es así, ya que de la interpretación sistemática de los artículos [521, fracción I, 684-B, 684-E, fracción VIII, tercer párrafo, 684-F, fracción VIII, 718, 742, fracción V y 872, apartado B, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo](#), se advierte que aun cuando dicha legislación no prevé el principio de continencia de la causa, los tribunales deben velar por su aplicación, para evitar que se pronuncien resoluciones contradictorias cuando en el litigio existan diversos demandados y la acción derive de una sola causa; así, de optar por admitir el asunto y continuar hasta su total conclusión únicamente por aquellos demandados por quienes sí se presentaron las constancias de no conciliación, y mandar al Centro de Conciliación correspondiente por cuanto hace al resto

[Ver artículo completo](#)  
[Ve a Configuración para activa Web](#)



de los demandados, podría acarrear que se disparara el número de asuntos judicializados por un mismo hecho, sumado a que se podría desincentivar la etapa de conciliación prejudicial, que constituye un eje rector sobre el cual descansa el sistema de impartición de justicia laboral, pues bastaría con presentar una sola constancia de no conciliación prejudicial para que se admitiera la demanda, perdiendo así la oportunidad de que un diverso codemandado acceda a conciliar y se evite el juicio correspondiente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

# NÚMEROS EN LA CONCILIACIÓN.



- Durante 2022, se suscribieron 356, 442 convenios de trabajo prejudiciales: 3.4 % menos que en 2021.
- Se registraron 138, 420 conflictos de trabajo (individuales y colectivos), lo que representó un descenso de 24.3 % respecto a 2021.
- En 2022, se registraron 3 ,151 casos de emplazamientos a huelga, 74.5 % menos que en 2021 y estallaron 9 huelgas, 10 menos que el año inmediato anterior.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) da a conocer los resultados, a nivel nacional y por entidad federativa, de las Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL) registradas durante 2022. **Esta publicación es anual** y, para esta edición, las fuentes informantes ascendieron a 386: 191 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, 87 Centros de Conciliación Laboral locales y 108 Tribunales Laborales locales.





**18 DE NOVIEMBRE DE 2020 AL 30 DE JUNIO DE 2023**

Oficina	Solicitudes Confirmadas	Convenios	Ratificaciones de convenios	TOTAL CONVENIOS	Constancias de no conciliación	Archivos por falta de interés	Incompetencias	Asuntos en trámite
PUEBLA	8,091	1,173	4,146	5,319	1,967	539	40	224

**RENPE.**



# RENPE

## REGISTRO DE ACREDITACIÓN DE PERSONALIDAD

Es una herramienta digital que facilita a las empresas registrar los instrumentos notariales y representantes legales ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en los procesos de Conciliación individual.

Regístrate, valida tu documentación y usa tu número de folio cuando lo necesites.



Entra a

¡Regístrate! #RENPE



A partir del **15 de julio de 2023**, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral implementará el

# RENPE

## Registro de Acreditación de Personalidad

¡Regístrate!

#RENPE





**BASAL CAPITAL**<sup>®</sup>

DIRECCIÓN DE EMPRESA Y PATRIMONIO



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**



## **REGISTRO DE ACREDITACIÓN DE PERSONALIDAD**

**No. de Registro**

XXXXX

**Nombre de la Empresa**

XXXXX

**Nombre del Representante  
Legal**

XXXXX

**Fecha de Emisión**

XXXXX

Este registro se emite exclusivamente para participar en el desahogo del Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

# **CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES Y FAMILIARES.**



- Nuevo Código publicado en el Diario Oficial de la Federación el **7 de junio de 2023**.
- De conformidad con los **artículos transitorios Primero y Segundo del Decreto DOF 07-06-2023**, se establece:
  - “**Artículo Primero.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
  - **Artículo Segundo.** La aplicación de lo dispuesto en el Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares previsto en el presente Decreto, entrará en vigor gradualmente, como sigue: en el Orden Federal, de conformidad con la Declaratoria que indistinta y sucesivamente realicen las Cámaras de Diputados y Senadores que integran el Congreso de la Unión, previa solicitud del Poder Judicial de la Federación, sin que la misma pueda exceder del **1o. de abril de 2027**.

En el caso de las Entidades Federativas, el presente Código Nacional, entrará en vigor en cada una de éstas de conformidad con la Declaratoria que al efecto emita el Congreso Local, previa solicitud del Poder Judicial del Estado correspondiente, sin que la misma pueda exceder del **1o. de abril de 2027**.



• En el **CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES Y FAMILIARES** , la palabra conciliación se plasma **19 veces**, en los siguientes apartados:

- Artículo 140, fracción VII.
- Artículo 457, fracción II.
- Artículo 460, tercer párrafo.
- Artículo 461.
- Artículo 470, fracción VIII.
- Artículo 471.
- Artículo 511.
- Artículo 524.
- Artículo 560, fracción I.
- Artículo 665, ultimo párrafo.
- Artículo 667, ultimo párrafo.
- Artículo 673, fracción III.
- Artículo 821, segundo párrafo.
- Artículo 822, fracción II.
- Artículo 872.
- Artículo 873 (lo menciona 3 veces).
- Artículo 975, fracción VI.



- En todos los anteriores se emplean los términos:
  - MECANISMOS ALTERNATIVOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.
  - CENTRO DE JUSTICIA ALTERNATIVA O INSTITUCIÓN ANÁLOGA.
  - LEY DE JUSTICIA ALTERNATIVA O LA LEGISLACIÓN RESPECTIVA QUE SEÑALE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL O PODER JUDICIAL DE LAS DIVERSAS ENTIDADES.
  - **LEY DE MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS** O DE JUSTICIA ALTERNATIVA RESPECTIVA.

**SCJN.**



## Comunicados de Prensa

---

No. 270/2023

Ciudad de México, a 09 de agosto de 2023

### **SEGUNDA SALA ORDENA A CONGRESO DE LA UNIÓN EXPEDIR LEY SOBRE MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS**

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que el Congreso de la Unión debe expedir a la brevedad posible la ley general en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias, con excepción de la materia penal.

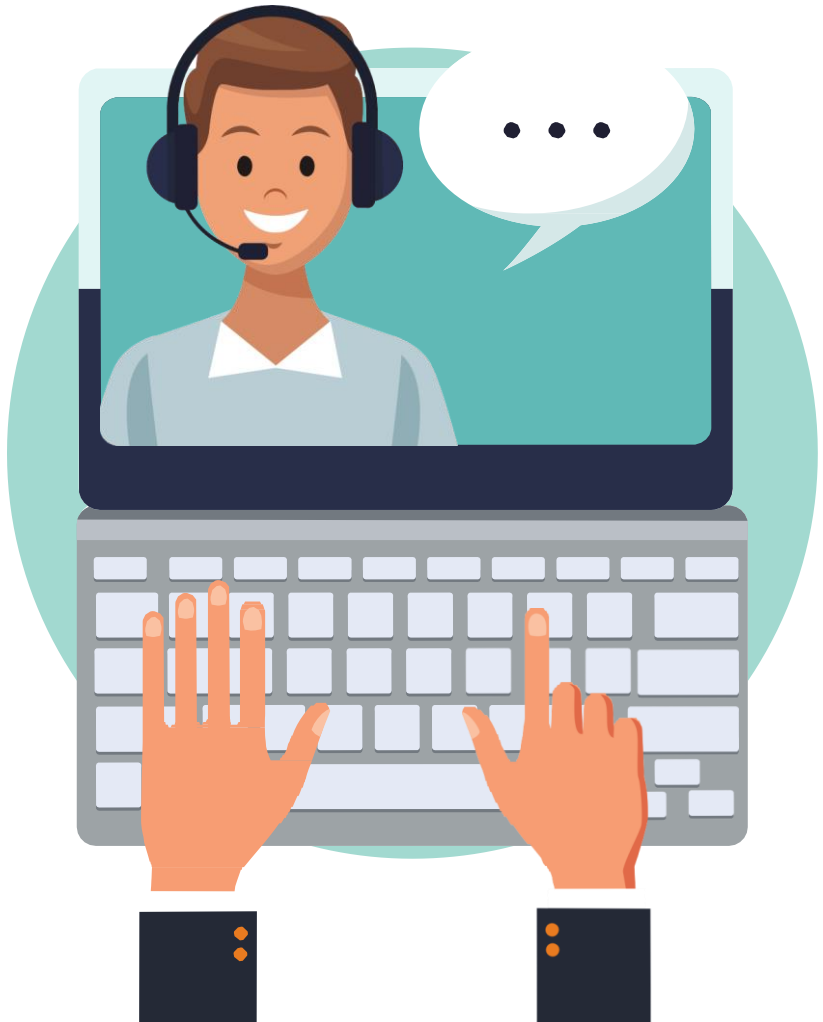
Se explicó que, a la fecha, se ha excedido el plazo de 180 días naturales establecido en el artículo segundo transitorio del decreto por el que se reformaron diversas disposiciones de la Constitución Federal en materia de mecanismos alternativos de solución de controversias, mejora regulatoria, justicia cívica e itinerante y registros civiles, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2017.

Se resaltó que los artículos transitorios de un decreto de reforma constitucional forman parte integral de la Constitución, pues en ellos se precisan los lineamientos provisionales o de tránsito para el funcionamiento de la norma. Por lo que, si en el artículo segundo transitorio del decreto de reforma constitucional se estableció un plazo para expedir la legislación general, se trata de un mandato expreso para el Congreso de la Unión.

Por lo anterior, la Sala ordenó a la autoridad responsable que atienda el principio de supremacía constitucional, proteja el derecho de acceso a la justicia e inicie el proceso legislativo correspondiente de manera prioritaria.

Amparo en revisión 651/2022. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales. Resuelto en sesión de 9 de agosto de 2023 por unanimidad de cinco votos.

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Wi



- *Manual inicial de la sesión de mediación.*
- *Manual de negociación, mediación y conciliación. Martín Virgilio Bravo Peralta. Ed. Porrúa.*
- *Técnicas de mediación.*  
[https://orientacionconchamendez.wikispaces.com/file/view/tcnicas\\_mediacion.Pdf](https://orientacionconchamendez.wikispaces.com/file/view/tcnicas_mediacion.Pdf)
- *Aspectos prácticos, técnicas de mediación.*  
[http://www.fbe.org/img/pdf/ponencia\\_arturo\\_almansa-2.pdf](http://www.fbe.org/img/pdf/ponencia_arturo_almansa-2.pdf)
- *COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 380/23 INEGI.*
- *Curso de alineación al estándar 1250 en conciliación laboral.*
- *Curso de Formación mediación -Carbonell.*
- *Curso de Derecho Procesal Laboral ISBN: 978-607-994221-6-8.*
- *Sitio SCJN*  
<https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=7460>



# BASAL CAPITAL®

DIRECCIÓN DE EMPRESA Y PATRIMONIO



[www.basalcapital.mx](http://www.basalcapital.mx)

*BASAL CAPITAL* - Centro Mayor Piso 14

*Basal Solutions / XPD* - Piso 11, Int. 1105 Calzada Zavaleta 1108, Santa Cruz  
Buenavista, 72150. Puebla, Pue. México. Tel. **01 (222) 2319612**

**GAZHAL**  
LAW INNOVATION

**Email:**  
**[aconde@basalcapital.mx](mailto:aconde@basalcapital.mx)**