

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN DERECHO

Descripción de la Conciliación Prejudicial

en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral

en el Estado de México desde noviembre de 2020

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADAS EN DERECHO

P R E S E N T A:

MAURA LINA COLIN HERNÁNDEZ

ESTELA ISLAS AGUILAR

DIRECTOR:

DR. RODRIGO MAISON ROJAS

Ciudad de México, septiembre de 2023

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS ©

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por haberme acompañado y dirigido a lo largo de mi carrera universitaria.

Gracias a mis padres y a mis hermanos por su apoyo incondicional.

Gracias a mis hijos por ser el motor de mi vida.

Gracias a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y a todos los profesores que fueron parte de mi formación.

¡Autonomía educación y libertad!

¡Autonomía educación y libertad!

¡Arriba, arriba, la Autónoma de la Ciudad!

Gracias al Doctor Rodrigo Maison Rojas por dirigir nuestro trabajo de investigación, por la paciencia al dedicar su tiempo en aclarar todas nuestras dudas, y principalmente porque fue el profesor que con su enseñanza en la asignatura de Derecho Laboral despertó nuestro interés por la misma.

Gracias a mis amigos de la Universidad, Guadalupe Corro Miranda, Manuel Juárez Tirzo y Estela Islas Aguilar por el gran equipo que formamos.

Gracias amiga Estela Islas Aguilar por tu trabajo y dedicación en nuestro trabajo de investigación.

¡Gracias! Licenciada Shirley Shilere Contreras Silva por compartirme de tus conocimientos jurídicos en derecho Laboral.

Gracias a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo por darme la oportunidad de ejercer mi profesión dentro de sus instalaciones y darme las facilidades para poder concluir con mi licenciatura.

Maura Lina Colin Hernández.

En primer lugar, mi agradecimiento es para Dios quien a lo largo de estos años me ha bendecido con la capacidad y la fuerza para lograr este objetivo importante en mi vida.

En segundo lugar, quiero expresar mi gratitud a mi madre María Elena Islas Hernández quien en todo momento me ha brindado su apoyo, asimismo que durante este proceso fue quien tuvo palabras de aliento para continuar y no darme por vencida. Gracias por forjar el carácter y la determinación de concluir las cosas, de igual manera enseñarme principios, valores y la perseverancia en luchar por mis sueños. También por ser quien me ha brindado el soporte material y económico para poder terminar mis estudios y no abandonarlos.

En tercer lugar, agradezco a mis hermanos Arturo Isaac García y Damaris García, quienes siempre tuvieron alguna palabra de aliento para mí. Y a mi prima Evelyn Islas, que sin duda ella fue un pilar importante para impulsarme a lograr mis objetivos, y no darme por vencida en los momentos complicados que se presentaron a lo largo de este camino profesional.

En cuarto lugar, un especial agradecimiento al Doctor Rodrigo Maison Rojas, Director de la presente tesis y quien fungió como mi profesor en diversas materias dentro de la licenciatura, y también por su dedicación, paciencia, retroalimentación, palabras de aliento, sus asesorías, consejos y correcciones para lograr terminar este trabajo recepcional.

En quinto lugar, agradezco a la “Universidad Autónoma de la Ciudad de México” por darme la oportunidad de estudiar la Licenciatura en Derecho y poder concluirla, recordando siempre su lema: “Nada Humano me es ajeno”. Y si como también a cada uno de los profesores que tuve a lo largo de este nivel superior.

En sexto lugar, un agradamamiento especial a aquellas personas que directamente e indirectamente me brindaron su apoyo para terminar esta meta profesional, en particular a Eugenia Islas.

Por último y no menos importante, agradezco a mis compañeros y amigos que obtuve en dicha institución, por mencionar algunos: Manuel Juárez, Lupita Corro, Lina Colín y Noé Aquino; quienes de ellos siempre obtuve su apoyo incondicional.

Estela Islas Aguilar

DEDICATORIAS

A mi hermosa familia y con una dedicatoria especial a mi padre Victorino Colin Medina.

Papito esto lo hice por a ti y aunque ya no estás aquí, sé que nos cuidas desde donde estas y estas orgulloso de mi, gracias por apoyarme en todo momento y por motivarme para terminar mi licenciatura. Te extraño papá.

A mi madre Maura Hernández Martínez una mujer ejemplar que siempre ha dedicado su vida a cuidar a su familia y que siempre ha estado al pendiente de su hija la más chiquita.

A mis queridos y amados hijos Ingrid Fernanda y Axel Arturo que son el motor de mi vida y mi fortaleza en tiempos difíciles.

A mi hermano Arturo que ha sido también como mi papá, nunca me ha dejado sola en los momentos más difíciles de mi vida y también me ha apoyado con mis estudios.

A mi hermana Verónica Patricia por ser una persona tan linda, que siempre ha estado al pendiente de los cuidados de nuestros padres y por apoyarme a cuidar a mis hijos cuando yo no estoy.

A mi sobrina Alexa Daniela que es como otra hermanita.

A mi hermano Julio Cesar porque recuerdo algunos consejos que me brindo en mi adolescencia.

¡Los amo familia!

A mi amiga Estela Islas Aguilar que es una persona muy dedicada y con mucha creatividad, que con su apoyo, esfuerzo y dedicación logramos concluir nuestro trabajo de investigación.

Maura Lina Colin Hernández.

La presente tesis está dedicada a:

Primeramente, a Dios por darme la fuerza necesaria para culminar este fin personal.

A mi madre María Elena Islas Hernández, por todo su apoyo a lo largo de mi formación profesional, motivarme, sus consejos y creer en mí en todo momento.

A mi persona por la tenacidad, dedicación, entrega, y esfuerzo a lo largo de estos años de formación académica, logrando como resultado culminar la presente tesis, siendo uno de los objetivos importantes en mi vida profesional.

A mi amiga y compañera Maura Lina Colín Hernández con quien colaboré en dicho tema de investigación, además por su gran dedicación, esfuerzo, apoyo y motivación para que concluyéramos este proyecto.

Finalmente, a toda aquella persona que decida leer esta tesis, la cual puede ser de utilidad académica y jurídica en el área laboral; asimismo que en ella puedan obtener la información necesaria para cualquier consulta en tal materia.

Estela Islas Aguilar

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO PRIMERO. MARCO METODOLÓGICO	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	21
1.3 OBJETIVO GENERAL.....	22
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	22
1.5 PREGUNTA GENERAL.....	23
1.6 PREGUNTAS ESPECÍFICAS	23
1.7 DEFINICIONES DE NUESTROS CONSTRUCTOS	23
1.8 ESTADO DEL ARTE	26
1.9 JUSTIFICACIÓN	29
1.10 ALCANCES.....	30
1.11. MARCO METODOLÓGICO.....	30
1.11.A. PARADIGMA CONSTRUCTIVISTA	31
1.11.B. METODOLOGÍA JURÍDICA: IUSPOSITIVISMO.....	32
1.11. C. TEORÍA DEL PROCESO COMO SITUACIÓN JURÍDICA.....	33
1.11.D. TIPO DE INVESTIGACIÓN: DOCUMENTAL	33
1.11.E. ENFOQUE: CUALITATIVO	34
1.11.F. NIVEL DE PROFUNDIDAD Y ALCANCE: DESCRIPTIVO	35
CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA CONCILIACIÓN COMO PROCEDIMIENTO PREJUDICIAL.....	36
2.1 ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN	38
2.2 CONCILIACIÓN COMO MEDIO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS: MASC	40
2.2.1 CONCEPTO.	40
2.2.2 NATURALEZA JURÍDICA	41
2.2.3 MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (MASC):.....	42
2.2.4 CONTEXTO HISTÓRICO MASC.....	42
2.2.5 TIPOS DE MASC	43
2.3. SUJETOS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL (CFC Y RL).	44
2.3.1 TRABAJADOR	44
2.3.2 PATRÓN	45

2.3.3 PERSONA DE CONFIANZA.....	45
2.3.4 CONCILIADOR.....	46
2.3.5 LICENCIADO EN DERECHO	47
2.3.6 ABOGADO	48
2.3.7 PROCURADOR DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	48
2.3.8 SINDICATO	49
2.3.9 CENTROS DE CONCILIACIÓN LABORAL	49
2.3.10 PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	52
2.4. CLASES DE CONCILIACIÓN	53
2.4.1 CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL	53
2.4.2 CONCILIACIÓN PREJUDICIAL	54
2.4.3 CONCILIACIÓN JUDICIAL.....	56
2.5 CLASES DE CONCILIACIÓN	57
2.5.1. CONCILIACIÓN COLECTIVA	57
2.5.2 CONCILIACIÓN INDIVIDUAL.....	58
2.6 OBLIGACIONES	59
2.6.1 CONCILIADOR.....	60
2.6.2 CUADRO COMPARATIVO DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y PATRÓN	63
2.1.7 REQUISITOS PARA LOS CONCILIADORES	66
2.9 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA FUNCIÓN CONCILIATORIA	67
2.9.1 IMPARCIALIDAD	68
2.9.2 NEUTRALIDAD	69
2.9.3 FLEXIBILIDAD.....	69
2.9.4 LEGALIDAD	70
2.9.5 EQUIDAD	71
2.9.6 BUENA FE	71
2.9.7 INFORMACIÓN	72
2.9.8 HONESTIDAD.....	72
2.9.9 CONFIDENCIALIDAD	73
2.10 EXCEPCIONES DE LA INSTANCIA CONCILIATORIA.....	74
2.10.1 DISCRIMINACIÓN	75
2.10.2 DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS POR MUERTE	76
2.10.3 ALGUNAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	78
2.10.4 TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS, AMBOS DE CARÁCTER LABORAL	79

2.10.5 LA DISPUTA DE TITULARIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS LEY.	79
2.10.6 LA IMPUGNACIÓN DE LOS ESTATUTOS O SU MODIFICACIÓN.	80
2.11 PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL EN EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL. 81	
2.11.1 SOLICITUD PRESENCIAL/ VÍA ELECTRÓNICA	82
2.11.2 DATOS QUE DEBE CONTENER LA SOLICITUD	86
2.11.3 COMPETENCIA: ADMISIÓN/ INCOMPETENCIA.....	86
2.11.4 ASIGNACIÓN DE BUZÓN ELECTRÓNICO.....	87
2.11.5 NOTIFICACIÓN PERSONAL POR EL TRABAJADOR O AUTORIDAD CONCILIADORA.....	89
2.11.6 AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL	90
2.11.7 EFECTOS: CONVENIO Y CUMPLIMIENTO, CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN.....	94
2.11.8 DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL LABORAL	99
.....	99
CAPÍTULO TERCERO. MARCO LEGAL DE LA CONCILIACIÓN COMO PROCEDIMIENTO PREJUDICIAL.....	100
3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	101
3.2 TRATADOS INTERNACIONALES	103
3.2.1 CONVENCION AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS	105
3.3 JURISPRUDENCIA	106
3.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	107
3.5 LEY ORGÁNICA DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL.....	109
3.6 LEY DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO.....	110
3.7 ESTATUTO ORGÁNICO DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL	110
3.8 EXTRACTO DEL ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS PARA EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL INDIVIDUAL.	111
3.9 EXTRACTO DEL ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS PARA EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL INDIVIDUAL VÍA REMOTA.....	111
CONCLUSIONES.....	112
FUENTES DE CONSULTA	117

ABREVIATURAS

ART: Artículo

AFORE: Administradora de Fondos para el Retiro

CCL: Centros de Conciliación Laboral

CCLEM: Centro de Conciliación Laboral del Estado de México

CFCRL: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CADH: Convención Americana de los Derechos Humanos

EAALPCPI: Extracto del Acuerdo por el que se Aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual.

EAALPCPIVR: Extractó del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota.

CFCRL: Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

FRACC: Fracción

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

LAJAET: Ley de Acceso a la Justicia Alternativa del Estado de Tabasco

LCCEDOMEX: Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México

LFT: Ley Federal del Trabajo

LOFCRL: Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

MASC: Medios Alternativos de Solución de Controversias

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PROFEDET: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

SAR: Sistema de Ahorro para el Retiro

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación

SEGOB: Secretaría de Gobernación

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

TEMEC: Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá de Libre Comercio

INTRODUCCIÓN

Durante la carrera de derecho cursamos varias materias, sin embargo, la asignatura de derecho laboral fue una por la cual se inclinó más nuestro interés, tuvimos la oportunidad de realizar nuestro servicio social en una dependencia que se encarga de defender los derechos laborales de los trabajadores, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y al estar observando y apoyando a dicha dependencia en los asuntos que llegan a ella, así como escuchando a los procuradores platicar acerca de la nueva reforma laboral, creció más nuestra curiosidad por conocer y estudiar el tema, fue de esta manera que decidimos realizar nuestro trabajo de investigación enfocado al nuevo modelo de justicia laboral, por tal motivo nuestra tesis es una descripción de cómo opera el nuevo sistema de justicia laboral, específicamente la etapa previa a un juicio, que es la Conciliación Prejudicial obligatoria.

Siguiendo los lineamientos de una metodología de investigación, delimitamos nuestro trabajo de investigación al Estado de México que fue uno de los primeros estados en los que se implementó la reforma laboral en el 2019, misma que fue una de las reformas más importantes en los últimos cien años en materia laboral.

Es importante señalar que la conciliación no es un tema nuevo, puesto que ya existía desde la constitución de 1917 y se llevaba a cabo dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no se contaba con personal capacitado para llevar procedimientos en Medios Alternativos de Solución de Controversias, por lo cual la conciliación en la mayoría de los conflictos laborales no cumplía con el objetivo de la misma, que era evitar un litigio jurisdiccional.

Esta investigación se abordó desde un paradigma constructivista, toda vez que desde un conocimiento que ya está establecido, como lo es la reforma laboral misma que se elevó a rango constitucional, socialmente y jurídicamente generó un cambio en la justicia laboral, por ende, en el presente trabajo se utilizó un nivel de profundidad y alcance descriptivo, describiendo la manera en que los nuevos Centros de Conciliación deben realizar el procedimiento de Conciliación prejudicial.

Es así que, para la descripción de la Conciliación Prejudicial en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, dividimos el trabajo en tres capítulos:

El primero se denomina Marco Metodológico, en cual señalamos algunos antecedentes de la conciliación en materia laboral; hablamos acerca de la problemática que dio paso a la reforma del año 2019; las tres fuentes normativas que dieron paso a la transformación de la justicia laboral; los tres ejes que comprende el modelo laboral; las tres etapas en cómo se implementó la reforma en toda la república mexicana; así como la investigación de una pequeña estadística de cómo ha estado funcionando el nuevo modelo de justicia laboral en el Estado de México y si ha sido favorable.

Nuestro segundo capítulo se denomina Marco Teórico Conceptual de la Conciliación como Procedimiento Prejudicial, en el cual abordamos los antecedentes de la conciliación, su contexto histórico y su naturaleza jurídica; se hace referencia a la conciliación como medio alternativo de solución de controversias dando la definición y concepto de ellos, así como que tipos de estos medios existen; qué tipos de clases de conciliación existen en el nuevo modelo de

justicia laboral, señalamos las obligaciones del patrón y del trabajador dentro de la etapa previa que es la conciliación prejudicial, señalamos también cuales son los requisitos para fungir como funcionario conciliador; se realiza la descripción de los principios que rigen la función conciliadora; se aborda también las excepciones a la conciliación prejudicial; mismos subtemas que con ayuda de diagramas, tablas, mapas conceptuales y organigramas se ilustra mejor nuestra tesis, con la finalidad de que se pueda entender mejor el último tema de este capítulo, que es el desarrollo de la descripción de procedimiento prejudicial en el nuevo sistema de justicia laboral.

El tercer capítulo denominado Marco Legal de la Conciliación como Procedimiento Prejudicial, es la base de los diferentes preceptos legales que de manera jerárquica regulan, fundamentan y motivan el presente tema, los cuales son: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, Jurisprudencia, Ley Federal del Trabajo, entre otros.

Finalmente se plasman las conclusiones de nuestro trabajo de investigación.

CAPÍTULO PRIMERO. MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO PRIMERO. MARCO METODOLÓGICO

1.1 Planteamiento del problema

En México siempre se ha optado por las vías jurisdiccionales para la solución de conflictos que se dan en la vida cotidiana ya que por antecedentes europeos es propio de una tradición jurídica llevada hasta nuestros días, no siendo así en otros países como lo es Estados Unidos que su tradición jurídica es el Common Law en donde se busca la solución a los conflictos por medios alternativos de solución de controversias (Sánchez, 2020).

A pesar de que no se tenga en nuestro país la tradición jurídica de buscar justicia por medios alternativos de solución de controversias, desde la Constitución de 1917 se buscaba que la conciliación fuera prioridad para la impartición de justicia en materia laboral, por este motivo se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Sánchez, 2020).

En el año 2014 el presidente Enrique Peña Nieto le encomienda al Centro de Investigación y Docencia Económicas que realice un análisis en el cual haya la intervención de los ciudadanos para ver qué visión tenían de la justicia cotidiana en nuestro país, lo cual incluye al aspecto laboral, y solicitó que proporciona un diagnóstico de dicho análisis (CIDE 2015).

Lo anterior dio como resultado una percepción de corrupción ya que había simulaciones de emplazamiento para que los juicios se siguieran por rebeldía, un sinnúmero de asuntos pendientes de resolución, retrasos en los procedimientos, no se veían enfrentadas la parte obrera y patronal para la conciliación. La carga de

trabajo se veía reflejada en prestaciones sociales, registro de organizaciones sindicales, designación de beneficiarios, entre otros, por tal situación, la Junta descuido lo que fue su función originaria, la cual era la solución de conflictos por medio de mecanismos de solución de controversias, es decir, la conciliación. (CIDE, 2015).

En la reforma a la Constitución en el año 2017 la justicia laboral pasó de ser del Poder Ejecutivo al Poder Judicial, sin embargo, la conciliación fungió como etapa obligatoria, en el sentido de que se tenía que agotar esta etapa antes de acudir a un tribunal laboral. De tal manera que, aunque no sea tradición jurídica de México, se siguió tratando de que los problemas laborales se resuelvan a través de medios alternativos de solución de controversias como lo es la conciliación (Sánchez, 2020).

La reforma del 2017 en donde la etapa de la conciliación será obligatoria, se hizo con la finalidad de poder abatir el rezago de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y desahogar la gran carga de trabajo de todos los procedimientos en materia laboral y de esta manera reducir los costos y la tardanza en la solución a estos conflictos para acceder de manera pronta a la justicia (Rojas, 2019).

Antes y después de la reforma del 2017 Sánchez (2020) señala que la etapa de conciliación era solamente un mero trámite del procedimiento, toda vez que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje solamente se les preguntaba a los abogados si querían conciliar, quedando así, en una sola pregunta, pero no se hacía mucho por tratar de que los conflictos laborales entre empleador y empleado se solucionarían a través de este medio.

Otra problemática que se menciona por Ortiz (2020) es que las juntas que existen desde 1917 eran para solucionar los conflictos laborales a través de la conciliación, pero realmente no la lograban, toda vez que se establecía en un mismo órgano la solución de controversias de dos vertientes la conciliación y el arbitraje, por tal motivo se creó un órgano diferente, el cual agotará la instancia conciliatoria que es el Centro Laboral de Conciliación y Registro laboral.

Como vemos, a pesar de que se ha apostado por la conciliación como medio alternativo para la solución de controversias la situación no ha sido favorable pues no se le da importancia a la misma, por tal motivo, la mayoría de los conflictos pasan al procedimiento de demanda tardando varios años en dictar un laudo.

Después del problema descrito anteriormente, el 01 de mayo del año 2019 se publica en el Diario Oficial de la Federación la nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo conocida como Nuevo Modelo de Justicia Laboral.

El nuevo modelo de justicia laboral está fundamentado y tiene su origen en tres fuentes: la primera es la reforma Constitucional que entró en vigor el 24 de febrero del año 2017 en materia de administración de justicia laboral; la segunda se encuentra en el TMEC (Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá) el cual cuenta con el capítulo 23 que consta de derechos laborales y un anexo 23 A que fueron las exigencias solicitadas a México para poder firmar el Tratado; la tercera fue la ratificación del Convenio 98 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) por Senado de la República (Hernández, 2020)

En el nuevo modelo de justicia laboral consta de tres ejes:

El primero es la impartición de justicia en donde desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y se crean los Tribunales Laborales que dependen del Poder Judicial. En este eje cambia el procedimiento haciéndolo más corto, ya que en el procedimiento anterior los juicios tardaban de dos hasta 6 años o más en resolverse; será predominantemente oral con la presencia de un juez y el elemento primordial es la conciliación que debe de agotarse obligatoriamente en los nuevos Centros de Conciliación y Registro Laboral antes de acudir a un Tribunal Laboral. La etapa conciliación no podrá exceder de 45 días (Alcalde, 2020).

El segundo eje es la democracia sindical que consiste en que los trabajadores serán consultados por medio de su voto personal libre, directo y secreto para los casos de: elección de directivas sindicales, firma de contratos iniciales, ratificación de acuerdos negociados y conflictos de titularidad. Se tendrá que demostrar para estos casos que por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores está de acuerdo. (Alcalde, 2020).

El tercer eje es la creación de una nueva institución que es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que será la responsable de hacer todos los registros sindicales del país no habiendo distinción entre los registros locales y federales, así como el depósito de todos los contratos colectivos y emitirá las constancias de representatividad de los sindicatos que requieran firmar contratos colectivos. En esta institución también se agotará la etapa de conciliación a nivel Federal (Alcalde, 2020).

Esta reforma se ha ido implementando en los estados de la república por tres etapas que son las siguientes:

La primera se implementó el 18 de noviembre de 2020 en los estados de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo (Hernández, 2020).

La segunda se implementará en el año 2021 en los estados de Baja California Norte, Baja California Sur, Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro, Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Morelos, Colima, Guerrero, Oaxaca y Quintana Roo.

En la tercera se implementará en los demás estados que faltan, entre ellos la Ciudad de México y dicha etapa entrará hasta el año 2022 (STPS, 2021).

Como se señaló en los párrafos anteriores, uno de los estados en donde ya se implementó el nuevo modelo de justicia laboral fue el Estado de México, de tal manera que al solicitar información por medio del Sistema de Acceso a la Información Mexiquense (Saimex) al Centro de Conciliación laboral acerca de cuantos conflictos laborales se han solucionado con el nuevo modelo de justicia laboral en la primera etapa de conciliación (pre judicial) la respuesta que recibimos fue la siguiente:

De una búsqueda exhaustiva realizada en los archivos que integran las Direcciones Regionales de Conciliación Laboral Zona Tlalnepantla, Ecatepec-Texcoco y Toluca, a continuación se servirá encontrar la información referente a los datos relativos a los conflictos laborales que se han solucionado desde la apertura del Centro de Conciliación a la Fecha:

En lo que respecta a la Dirección Regional de Conciliación laboral Valle de Toluca, desde el 17 de noviembre de 2020 hasta el 27 de septiembre del presente año se han realizado un total de 3,786 convenios y se han expedido 1,169 constancias de no conciliación.

Respecto a la Dirección Regional de Conciliación Laboral Zona Ecatepec-Texcoco, de noviembre de 2020 al 27 de septiembre del presente año, se localizaron un total de 2,900, expedientes en donde se dio terminado el conflicto laboral mediante la firma y cumplimiento del convenio. De igual forma, se localizaron un total de 1,568 expedientes en donde se expidió una Constancia de no Conciliación.

Por último, en lo que respecta a la Dirección Regional de Conciliación Laboral Zona Tlalnepantla, desde el 17 de noviembre de 2020 hasta el 27 de septiembre del presente año, se han realizado un total de 5,335 convenios y expedido 2,659 constancias de no conciliación. (Saimex, 05 octubre 2021).

Como nos podemos dar cuenta, esta reforma en el corto tiempo que lleva funcionando en el Estado de México ha favorecido al Estado, tal y como lo plantean los autores citados dentro del presente trabajo de investigación, toda vez que se ve reflejado en las estadísticas que arrojan las Direcciones de los Centros Laborales del Estado de México, siendo más convenios y cumplimientos de convenio que se han realizado al agotar la etapa pre judicial, en comparación a las constancias de no conciliación que es la que se necesita para poder acudir a un Tribunal Laboral para proceder a la demanda por conflictos laborales no solucionados en la conciliación.

1.2 Formulación del problema

Debido a la percepción de corrupción que se tenía dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y al rezago de asuntos, que el Centro de Investigación y Docencia Económicas dio a conocer en sus resultados de investigación a la justicia cotidiana, la Organización Internacional del Trabajo hizo una recomendación para aniquilar dicha corrupción y acelerar el procedimiento de los asuntos rezagados utilizando a la conciliación como medio alternativo de solución de controversias.

De igual forma se hace una negociación en el TMEC el cual en su anexo 23 A señala las obligaciones que se imponen a México en materia del trabajo esto con el fin de que México cumpla con sus leyes y una de ellas es cumplir con el nuevo sistema de justicia laboral.

Toda vez que la conciliación es un medio alternativo de solución de controversias que se llevaba a cabo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde la constitución de 1917, y por la problemática de que no se le daba la importancia que se le tenía que dar para la solución de conflictos laborales, se piensa que nuevamente dentro del nuevo procedimiento de justicia laboral se llegara al mismo resultado que se dio dentro de las juntas y que se estará obstaculizando el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores, por ende nos daremos a la tarea de describir la conciliación como procedimiento prejudicial, en el nuevo sistema de justicia laboral que entró en vigor 1 de mayo de 2019 con la reforma que se dio a la Ley Federal del Trabajo, investigando de qué manera está funcionando en cuanto a los derechos de los trabajadores para darles una justicia pronta y expedita como se señala en las páginas del gobierno y si con este procedimiento habrá beneficios para que el estado pueda terminar con el rezago de asuntos que quedaron pendientes dentro de las Juntas de Conciliación.

1.3 Objetivo general

Describir la Conciliación Prejudicial dentro del Procedimiento del Nuevo Modelo de Justicia Laboral del 2020 a la fecha en el Estado de México.

1.4 Objetivos específicos

Mencionar los antecedentes de la conciliación

Definir la conciliación

Describir la conciliación en el nuevo procedimiento de justicia laboral

1.5 Pregunta general

¿Cómo opera la conciliación en el nuevo procedimiento de justicia laboral del 2020 a la fecha en el Estado de México?

1.6 Preguntas específicas

¿Cuáles son los antecedentes de la conciliación?

¿Qué es la conciliación?

¿Cuál es el procedimiento prejudicial en el nuevo modelo de justicia laboral?

1.7 Definiciones de nuestros constructos

Para Francesco Carnelutti citado por Gómez Antonio (2014) la conciliación es como un equivalente jurisdiccional, para referirse a un medio de solución de un conflicto cuando ya existe como litigio o proceso, y se desea que se resuelva antes de llegar al laudo o resolución jurisdiccional o arbitral, agregando que estos medios son distintos del proceso jurisdiccional, y que mediante ellos, el litigio se resuelve o compone, es decir, se concilia por obra de las partes mismas, o por un tercero distinto del oficio judicial.

De acuerdo con Revelo Alfredo (2019) la conciliación es un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos, judicial o extrajudicial, la cual, dependiendo de la calidad del tercero facilitador, puede ser en derecho o en equidad.

Según Ovalle José (2011) a la conciliación judicial se le denomina preprocesal cuando se manifiesta como una etapa previa a la iniciación del desarrollo del proceso como acontece con la audiencia previa y de conciliación en el juicio ordinario civil.

Siguiendo a Rojas Margarita (2019) La conciliación es una institución que persigue acercar a las partes en conflicto para atenuar sus divergencias; pretende con su participación propiciar el diálogo para que las partes, a través de él, hallen una solución final a sus diferencias.

“La conciliación bajo la visión de Romero Díaz es un medio alternativo al proceso judicial, dirigido a las partes en conflicto, previa intervención de un tercero denominado conciliador mediante la que buscan llegar a un acuerdo lógico y satisfactorio con el objeto de dar solución a la controversia” (Garzón, 2009 p. 58)

Trueba citado por Gómez (2014) define la conciliación como actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano no jurisdiccional del estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

La conciliación tiene propósitos de amigable composición, por lo que, cada parte es invitada a un arreglo, evitando llevar el juicio con todas sus consecuencias y riesgos inherentes. Así, la conciliación se identifica con el espíritu del legislador y con la esencia misma de la justicia del trabajo. (Tena e Ítalo, 2003)

La conciliación se presenta como un mecanismo de solución de controversias en el cual se prioriza la búsqueda de acuerdos a partir del acercamiento de las partes y la coherencia entre las pretensiones de cada una de ellas, de tal manera que la conciliación aspira a traducirse como un acuerdo de

voluntades consensado y sancionado, primero por las partes y en un segundo momento por una autoridad (Reynoso, 2018 p. 113).

Para Osorio (2002) la conciliación es un acuerdo para solucionar conflictos con la intervención de un tercero imparcial al que se le denomina conciliador, quien actúa porque así lo han decidido las partes o porque la ley así lo ordena, este propone soluciones, pero no las impone a la fuerza. Se llega al acuerdo que debe ser aprobado por el conciliador y obliga a las partes a cumplirlo, pues tiene efecto de cosa juzgada y presta mérito ejecutivo.

“Néstor de Buen consideró que la conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, pero aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional” (Zavala, 2017 p. 237).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social refiere que el nuevo sistema de justicia laboral pretende que, antes de asistir a un tribunal laboral, la partes deberían acudir a un Centro de Conciliación, por lo que sólo en caso de no llegar a un arreglo podrán iniciar un juicio, el cual se desahogará en dos audiencias en menos tiempo que los actuales. (SEGOB, 2021).

Alcalde (2021) titular de la STPS mencionó que el nuevo sistema de justicia laboral terminará con la simulación y dará paso a la democracia sindical y avanzará hacia una justicia laboral realmente pronta y expedita, lo que implica un cambio en la cultura laboral, y no solo en sus instituciones y normas.

Álvarez (2021) señala que: “La gran apuesta del nuevo sistema de justicia laboral es la conciliación, ya que se pretende que al menos el 60 por ciento de los conflictos que se den entre trabajador y empresas, se resuelva mediante el Centro de Conciliación, sin necesidad de llegar a juicio”

1.8 Estado del arte

El estado del arte tiene como objetivo presentar algunos trabajos de tesis en donde se ha abordado el tema de la conciliación como medio alternativo de solución de controversias en materia laboral, con la finalidad de que se conozca la manera en que diferentes investigadores han tratado el tema. Es así que hasta el momento ningún trabajo se ha abocado a la descripción del procedimiento de conciliación prejudicial en el nuevo sistema de justicia laboral ya estando implementada la reforma laboral del 01 de mayo de 2019.

LA CONCILIACIÓN Y SU TRANSICIÓN EN LAS REFORMAS DE 30 DE NOVIEMBRE DEL 2012 AL 1º DE MAYO DE 2019.

En esta tesis se realizó una investigación de tipo cualitativa y documental en la cual se hace un análisis de la importancia de la conciliación en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que la reforma del 01 de mayo del 2019 ya había entrado en vigor.

Al resultado que se llegó fue, que era imposible llevarse a cabo tal cual lo marca la ley, dado que todavía no se contaba con la infraestructura, presupuesto ni personal para poder llevarla a cabo. (Hernández, 2020)

JUSTICIA Y EQUIDAD EN LA CONCILIACIÓN LABORAL

En esta tesis se realizó una investigación de tipo cualitativa y bibliográfica, abordando dentro de su marco teórico el iusnaturalismo, el positivismo, el método deductivo, analítico y comparativo. En donde su objetivo es analizar las bases para que una conciliación laboral sea justa y equitativa analizando diferentes puntos de estudio, entre ellos están: el surgimiento de la conciliación; estudiar la conciliación laboral como medio alternativo de solución de controversias, determinar si ese medio de solución cumple con los principios de equidad y justicia, analizar cómo funciona la conciliación laboral en otros países y comprobar si existen bases de las que parta el conciliador en la etapa conciliatoria laboral para proponer soluciones justas y equitativas.

El resultado de esta investigación fue que siguiendo a los principios constitucionales de justicia y equidad tanto el patrón como el trabajador tienen igualdad de derechos, con la salvedad que por ser el proceso laboral y derecho del trabajo ordenamientos de origen social se protegerán los derechos del trabajador. Con referencia a que la administración de justicia es el fin primero del estado, y que de acuerdo con Aristóteles la equidad es la mejor parte de la justicia, y que la superación de justicia es la equidad, se puede decir que en materia laboral si hay justicia y equidad en la conciliación laboral (Trejo, 2016).

PRIORIZAR LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL

En esta tesis se realizó una investigación de tipo analítico-propositivo y documental, por lo que se recurrió a diversos centros de acopio de información. El

objetivo general de este trabajo fue proponer una reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

El resultado de la investigación fue que a través de las ventajas que trae la conciliación en cuanto a la demora del juicio, el uso gratuito de esta, soluciones expeditas, razonamiento de equidad y de justicia, reducción del tiempo de solución del conflicto, entre otras, se pudo afirmar que la Conciliación es el mejor método y el más eficaz como medio alternativo de solución de conflictos ya que tiene ventajas refiriéndose a la forma dentro del procedimiento laboral presentándose como un cúmulo de avances en cuanto al fondo del derecho procesal. Al investigador le fue de utilidad para poder hablar del papel que juega el conciliador dentro de la reforma propuesta al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. (Rodríguez, 2013)

EL IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO EN MÉXICO

En esta tesis se realizó una investigación de tipo analítica-propositiva, se utilizó el método histórico para conocer las consecuencias que dieron lugar a la conciliación y el método sintético para llegar a las propuestas y conclusiones de los investigadores.

El objetivo de esta investigación fue destacar la figura de la conciliación como el medio más efectivo para solucionar los conflictos del trabajo y con esta figura los trabajadores y patrones se verían más beneficiados, así como las autoridades laborales, ya que se verían disminuidos los juicios. Por otro lado, hacen una propuesta para que se reforme el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

El resultado de la investigación fue que, con la reforma propuesta, las partes quedarían obligadas a poner el suficiente interés jurídico a la conciliación e intentar por lo menos solucionar los conflictos, evitar que los procedimientos tarden demasiado y que se condujeran con responsabilidad, de tal manera que reformando dicho artículo se podría hacer conciencia del impacto que tiene la conciliación como una de las maneras más efectivas de solucionar los conflictos laborales. (Linares y Linares, 2015)

1.9 Justificación

Si bien la conciliación es un tema muy antiguo en materia laboral ya que se incorporó a la constitución desde 1917 y se utilizaba este medio para solucionar los conflictos laborales dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el paso del tiempo empezaron a surgir conflictos puesto que no se le daba importancia como tal y no pasaba de ser un mero trámite.

Las razones por las que queremos abordar este tema en nuestro trabajo de investigación, son porque nuevamente después de más de cien años se vuelve a retomar la conciliación dentro del nuevo modelo de justicia laboral para que esta sea tomada de acuerdo con la naturaleza con la que se creó, y se le dé la importancia que tiene. Por esta razón queremos describir, cómo será su funcionamiento como etapa pre judicial en el nuevo modelo de justicia laboral dentro de los Centros de Conciliación tanto federales como locales.

Actualmente existen otras investigaciones con relación a la conciliación dentro del nuevo modelo de justicia laboral, pero en ellas todavía no se contaba con

la infraestructura, presupuesto y el personal altamente calificado para que se pudiera llevar a cabo la reforma.

Nuestro trabajo de investigación estará enfocado ya en la operación fáctica de esta primera etapa del procedimiento de conciliación prejudicial dentro de los Centros de Conciliación.

En lo personal para nosotros es importante describir y dar a conocer este tema ya que para los destinatarios que son los trabajadores es una instancia a dónde pueden acudir de manera gratuita, en donde podrán ejercer su libre decisión de conciliar al ser orientados por el personal altamente calificado que se encontrará disponible en dichos Centros. De igual forma podrá servir como medio de consulta para que los futuros tesisistas o cualquier persona que esté interesada en la materia laboral puedan consultar dicha investigación.

1.10 Alcances

El presente trabajo de investigación se limita únicamente al análisis de la etapa de conciliación prejudicial que se lleva a cabo en los Centros de Conciliación Laboral. No se explicará todo el procedimiento ordinario en materia laboral, ni de otros tipos de procedimientos incluidos en la Ley Federal del Trabajo y tampoco se hablará de otras materias de derecho.

1.11. Marco Metodológico

Witker, (2021), define el marco metodológico como el modo y maneras de dirigir lo que se plantea, debiéndose trazar las etapas a emplear, esto es lo que se conoce como la metodología que se va a utilizar en un trabajo de investigación, tal

como son: las técnicas, estrategias, procedimientos, etc., según los objetivos del trabajo de investigación a realizar.

Además, el autor señala que se encuentran varios tipos de métodos según sea la investigación, es así que nuestro trabajo de investigación se encuadra en el positivismo, por lo cual de acuerdo con Witker elegiremos el punto número 2 que se refiere a describir la norma o institución elegida...

Witker señala que existen diversidad de métodos, para hacer más práctico el contenido del trabajo de investigación, sin embargo, se pueden utilizar dos métodos los cuales son: el exegético analítico deductivo que se emplean para los enunciados normativos; y el método constructivista socio jurídico cualitativo en donde el enunciado normativo se apoya de las ciencias humanas y sociales, dado que el Derecho contribuye con la realidad social. Por lo anterior el presente trabajo se realizará bajo el paradigma constructivista.

1.11.a. Paradigma Constructivista

El criterio primordial de este paradigma es la interpretación, integrando elementos de la dialéctica para asemejar y confrontar. Se funda desde la filosofía Kantiana y con las contribuciones de Heidegger en su primera etapa la historicista y hermenéutica. Es importante para este paradigma la obra de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome Bruner, David Ausubel y Joseph Novak, etc., ya que se enfoca en los individuos y construcción nuevas experiencias mentales. (Enriquez, 2019).

De igual manera la autora menciona que este paradigma estudia al objeto, desde una visión cambiante, ya que, en lo fáctico, está construido a partir de lo que pensamos y de lo que se experimenta socialmente, alternándose de acuerdo a su

forma y contenido de la realidad social que históricamente se vive. Es así que el momento socio-histórico produce lo social. El relativismo es una herramienta importante, puesto que incita a buscar construcciones más informadas y modernas. (Enriquez, 2019).

1.11.b. Metodología jurídica: Iuspositivismo

Marcone, (2005) define al iuspositivismo como la manifestación positiva de normas dictadas por el Estado y son válidas por el simple hecho de que emanan por él, toda vez que únicamente se limita a fundamentar reglas y procedimientos. Es así que dichas reglas o normas son para regular las conductas de los gobernados.

Norberto Bobbio citado por Witker, (2021) señala que el iuspositivismo tiene tres vertientes, la primera hace referencia a que el estudio del derecho se acerca más un derecho “real” que a uno “ideal”, la segunda se vincula a la creación del derecho, puesto que del Estado es de donde emana la norma jurídica, legítima y efectiva, a diferencia de otras normas de carácter humano, y tercera se refiere a que las normas son justas porque son creadas por los procedimientos validados del derecho positivo y por consiguiente separado de cualquier norma no positivizada.

Es así que Witker menciona que el iuspositivismo cuenta con distintas corrientes y algunos autores se basan en la ideología de Thomas Hobbes en relación al estudio del derecho ya que este le da una perspectiva solamente descriptiva o conceptual a este.

1.11. c. Teoría del Proceso como situación Jurídica

Gómez (2012) atendiendo a la doctrina planteada por Goldshmidt en la cual menciona que no hay derechos ni obligaciones puesto que no existe una relación jurídica sino una carga procesal impuesta por el Estado, ya que al resolver el juez la litis, esta debe de ser de manera constitucional y no conforme a la naturaleza procesal, puesto que lo anterior proviene de sus facultades como sujeto obligado, por esta situación el autor rechaza la existencia de una relación procesal.

Ovalle (2011) coincide con Gómez Lara en la doctrina de Goldschmidt la cual hace referencia que en el procedimiento no existe una relación jurídica sino una carga procesal. Así mismo él autor menciona que la carga procesal es la situación jurídica cuando las partes por una norma en concreto o por una resolución deben realizar cierto procedimiento y que al llevarlo a cabo los coloca una resolución favorable y al ignorar esta carga procesal terminaría en una resolución desfavorable.

De lo anterior se desprende que debido a que, en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo señalan que antes de acudir a los Tribunales se debe agotar el procedimiento prejudicial (la Conciliación) es decir, imponiendo una carga procesal.

1.11.d. Tipo de investigación: documental

Arias (2012) refiere que la investigación documental se obtiene de indagar en datos secundarios, esto es, información recabada ya por otros investigadores contenida en medios documentales que pueden ser: físicos, digitales o electrónicos. Lo anterior con la finalidad de obtener nuevos conocimientos. De igual manera este

tipo de investigación se puede elaborar de tres maneras: exploratorio, descriptivo o explicativo.

Gomez (2012) señala que la investigación de tipo documental es la que se obtiene de documentos en los cuales la información contenida debe de ser confiable, sin que tenga ningún tipo de modificación a efecto de que esta haya sido alterada para algún objetivo.

Tomando en cuenta a los dos autores citados nuestra investigación encuadra en tipo documental dado que la información recabada será por medio de documentos como libros jurídicos, revistas jurídicas, páginas de internet del gobierno, documentos normativos, videos, etc. Por ende, la manera de elaborar la investigación documental será descriptiva.

1.11.e. Enfoque: Cualitativo

Según Quecedo y Castaño (2002) el enfoque cualitativo es una investigación que genera información descriptiva, de las expresiones individuales de las personas ya sean verbales o escritas y las acciones perceptibles. En la misma tesitura el autor Villabella (2015) refiere que la investigación cualitativa se motiva en un paradigma emergente, alternativo, naturalista, humanista, constructivista, interpretativo o fenomenológico basándose en conflictos de la realidad social del hombre, con el objetivo de describir, explicar, razonar los elementos que estudia, es así que este tipo de investigación responde a dos preguntas ¿qué es? y ¿cómo es?

Es por ello que la investigación en este trabajo se basará en un enfoque cualitativo puesto que se hará una descripción explícita para aproximarse a un

contexto de estudio el cual se refiere un nuevo fenómeno llamado Conciliación Prejudicial en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

1.11.f. Nivel de profundidad y alcance: Descriptivo

Monje (2011) define la investigación descriptiva como la manera de describir un fenómeno de manera ordenada o estructurada. El autor señala las características de este tipo de estudio, las cuales se refieren a que solo se busca hacer la descripción de un suceso sin tener que probar forzosamente una hipótesis ni realizar ningún presagio.

La finalidad del alcance descriptivo de una investigación es la de describir sucesos, acontecimientos, fenómenos; es decir especificar cómo es y cómo se manifiesta el elemento que se vaya a estudiar. El objetivo de este tipo estudio es precisar las características del objeto de estudio, solamente procura medir o recoger datos sobre los conceptos o variables de estudio, sin buscar relación en las variables. (Enriquez, 2014).

Con base a lo anterior nuestro trabajo de investigación será de alcance descriptivo ya que nos enfocaremos en la descripción sistematizada del presente tema sin tener una hipótesis a comprobar dentro del mismo. Así mismo señalaremos cómo es, cómo se ha manifestado en el Estado de México y señalaremos las características de nuestro objeto de estudio, dejaremos fuera el medir datos y solo haremos la recolección de los mismos, ya que nuestro trabajo de investigación será de tipo cualitativo.

**CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO TEÓRICO
CONCEPTUAL DE LA CONCILIACIÓN COMO
PROCEDIMIENTO PREJUDICIAL**

CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA CONCILIACIÓN COMO PROCEDIMIENTO PREJUDICIAL

En el presente capítulo abordaremos brevemente los antecedentes de la conciliación, como bien se conoce esta figura del derecho no es actual sino que se ha utilizado desde siglos atrás y no solamente en la línea del derecho sino en la vida diaria, en la religión, etc, en la rama laboral con el transcurrir del tiempo se descuidó mucho esta figura, ya que se dejó de utilizar conforme a la naturaleza para la que fue creada, es decir, para evitar la demora de la solución del conflicto en un procedimiento que llevaría más tiempo dentro de otra instancia en donde la solución del problema quedaría en manos de un tercero, por ellos es importante para este trabajo abordar los antecedentes de esta figura.

De igual forma abordaremos a los medios alternativos de solución de controversias, que, si bien podemos identificar tres que son la mediación, el arbitraje y la conciliación, sin embargo, nos enfocaremos en la conciliación que es el tema que nos ocupa, como parte del procedimiento prejudicial en el derecho laboral.

Así también hablaremos sobre los sujetos formales y materiales del procedimiento de la conciliación prejudicial en materia laboral, entendiendo como formales las personas físicas que intervengan en el procedimiento y como materiales a los organismos que la ley les faculta para llevar a cabo este procedimiento. Así mismo se mencionan las clases de conciliación como lo son la extrajudicial, la prejudicial y la judicial mismas que se llevan a cabo en distintas instancias, de igual importancia para el desarrollo del presente tema se explicará los tipos conciliación en materia laboral que son dos, la conciliación colectiva y la

individual mismas que serán dirigidas por conciliadores capacitados, con ciertas obligaciones y requisitos que se enuncian en la Ley Federal del Trabajo y de igual forma las partes que integran el conflicto tendrán que cumplir con las obligaciones que se señalan en el mismo precepto legal mencionado para este procedimiento de conciliación prejudicial.

2.1 Antecedentes de la conciliación

Es relevante en este trabajo de manera somera mencionar algunos de los antecedentes históricos de la conciliación, para poder entender de donde surge la conciliación como un mecanismo de solución de conflictos, especialmente enfocándose en la materia laboral.

De acuerdo con Guzmán (1999) los antecedentes de la conciliación los señala desde la antigua China en donde la utilizaban como el principal recurso para resolver disputas entre la gente, este mismo autor cita a Folberg y Taylor los cuales señalan que según Confucio las determinaciones perfectas de las disputas se lograban a través del convencimiento moral y la voluntad de las partes, no impuestas a la fuerza. Por otra parte, el autor señala que la iglesia ha fungido como conciliadora a través de los párrocos, ministros o rabinos, así mismo menciona que la Biblia asegura que Jesús es un mediador entre Dios y el hombre; citando el libro bíblico I Corintios en donde se señala que Pablo le pedía a la sociedad que arreglaran sus disputas nombrando a personas de la misma corporación para que sirvieran de conciliadores y no las arreglaran en el tribunal.

Siguiendo a Guzman, en la edad moderna al aparecer nuevos estados, los conciliadores fungen como mediadores formales, señala que en la década de 1960

la conciliación se volvió un sistema formal y se expandió en los Estados Unidos, no solamente en materia laboral sino también en otras ramas como lo es familiar, penal, entre otras. El uso de la conciliación no hace muchas décadas se empezó a usar en América Latina. (1999)

El concepto de conciliación se formalizó en el derecho del trabajo siendo primeramente utilizado en el derecho internacional público, como efecto a la resolución de conflictos internacionales, con posterioridad se incluyó en las conflictos laborales, para facilitar la resolución de los mismos, en la misma tesitura nos menciona que esta institución no es algo nuevo o algo que sea reciente en el ámbito laboral, puesto que se venía utilizando en el siglo pasado en nuestro país y desde nuestros antepasados. El objeto de la conciliación es la solución de disputas en donde terceras personas ayudan a facilitar el diálogo entre los sujetos del conflicto para lograr que puedan convenir en un arreglo sin necesidad de agrandar la disputa (Gomez, 2014).

Gómez hace énfasis en que la conciliación vuelve aparecer con relevancia debido a una situación preocupante en cuanto al incremento de conflictos en materias como la civil y penal, y en este siglo en lo laboral. Ya que actualmente en el orden público hay una alarmante preocupación en cuanto a un rezago de asuntos de demandas sin resolver en materia laboral, tanto en competencia federal como en la local debido a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han rebasado su capacidad operativa. Así mismo la conciliación en materia laboral, nace en México con el artículo 123 Constitucional, y desde ese momento se toma en cuenta como parte importante de la autoridad jurisdiccional en la rama laboral.

Con base a los autores antes mencionados la conciliación ha existido desde tiempos muy remotos, siendo su principal objetivo la solución de conflictos, como vemos, no es algo nuevo, y como bien sabemos, jurídicamente en materia laboral se le reconoció a nivel nacional en la Carta Magna en el año 1917 con la creación del artículo 123 fracción XX, creándose los organismos de conciliación y arbitraje, los cuales han estado funcionando sin darle seriedad a la conciliación hasta nuestros días, sin embargo a la figura de la conciliación se le empezó a dar más importancia a partir de la problemática del rezago de asuntos en materia laboral que es lo que atañe a nuestro trabajo de tesis, ya que con la nueva reforma de 2017 que se propició en la materia, la conciliación tomará más fuerza, aplicándola tal cual es su naturaleza para la que fue creada.

2.2 Conciliación como Medio Alternativo de Solución de Controversias: MASC

2.2.1 Concepto.

“Conciliación deriva del latín *conciliatio* que significa *congregar* y de ahí *conciliar*” (Kurczyn, Sanchez y Reynoso, 2005 p. 101).

Por su parte los autores antes mencionados añaden que la conciliación es auto compositiva y mediante ella se hace una transacción, de igual manera como resultado se da el abandono de la acción procesal. Por el contrario, Ovalle menciona que: “La transacción, al igual que el desistimiento y allanamiento, es un acto de disposición de derechos o, al menos, de pretensiones litigiosas, por lo que solo puede recaer sobre derechos renunciables...” (2005, p.22). Dado que bien sabemos, que al ser derechos de orden público los mismos son irrenunciables, por

tal motivo, y de acuerdo con Ovalle, no puede haber transacción, pero si se puede hablar de un desistimiento de la acción procesal judicial por voluntad de las partes.

2.2.2 Naturaleza Jurídica

La función de la conciliación tiene una naturaleza jurídica que se equipara a lo jurisdiccional, defendiendo que su finalidad se deriva en las soluciones que son acordadas por ambas partes, en donde sus intereses llegan a un punto intermedio, y lo pactado en común alcanza solidez legal y los obliga a dar cumplimiento al mismo. Es así, que los autores refieren que conciliar es llegar a un convenio entre las partes, por un conflicto que se puede resolver con la intervención de un tercero. La conciliación también se determina como un acto preliminar, antes de un juicio, de igual manera se considera como definitivo, resolutorio de un problema que se da entre la relación del patrón y el trabajador por la relación laboral, tanto en disputas individuales como colectivas, de ordenamiento judicial o de interés económico. kurczyn, Sanchez y Reynoso, (2005).

Siguiendo a los autores, la conciliación por su exigencia como acto anterior a la entrega de la demanda, se podría hablar de un presupuesto procesal, pero también se puede tomar en cuenta como parte del procedimiento, ya que la conciliación tiende a presentarse en cualquier momento del juicio antes de la sentencia. En esa misma tesitura se considera la conciliación como escenario preventivo de un juicio, o como eliminatória del esté, previniendo la *plus petitio rei* y transformándose en una solución justa extraprocesal con carácter definitivo. kurczyn, Sanchez y Reynoso, (2005).

2.2.3 Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC):

Los medios alternativos de solución de controversias en adelante (MASC) como actualmente se denomina, han surgido con más fuerza en las últimas décadas, es así que surgen como necesidad de solucionar conflictos entre la sociedad y el Estado como garante del debido proceso y de la legalidad, es quien pone las reglas de cómo se deben solucionar los problemas que surgen en la sociedad para evitar que ellos hagan justicia por su cuenta, donde el mismo Estado les garantiza un debido proceso legal y funcional para la solución de sus conflictos. Chacón, (2019)

Así mismo Medina citado por STPS, los MASC son procedimientos que se llevan a cabo fuera del procedimiento judicial, donde no existe coerción tanto física como psicológica. Gracias a su uso se solucionan controversias fuera del ámbito judicial. De igual manera Revelo, (2019) hace referencia a que los MASC no tratan de reemplazar a la justicia ordinaria sino al contrario son complementos que han ayudado a actualizarla, ya que en países con una cultura litigiosa en la solución de conflictos busca que los mismos sean resueltos de manera rápida y equitativa, generando que la sociedad pueda arreglar sus diferencias utilizando el diálogo, basándose en el respeto y teniendo tolerancia, logrando un cambio en la manera en cómo se relacionan los ciudadanos al resolver sus controversias, favoreciendo una administración de justicia más pronta y generando que los tribunales se desahoguen de las cargas de trabajo.

2.2.4 Contexto histórico MASC

Es así que, en México, ya se tenían antecedentes de los MASC a nivel estatal, ya que en algunos estados se utilizaban estos medios para resolver conflictos en

algunas instituciones, sin embargo, fue hasta el año 2008 que se reconoce a nivel constitucional, llevando a que en otras materias se implementen de manera formal y como es ahora de manera obligatoria en materia laboral.

Sánchez, Marques y Camarillo, (2020) confirman la reforma de 2008 del artículo 17 Constitucional donde se plasma la práctica de los MASC particularmente, la Mediación, la Conciliación y la justicia Restaurativa, estos ingresan al sistema jurídico mexicano como manifestación de los Derechos Humanos, toda vez que se reconocen como formas de Tutela Efectiva con el objetivo de que la sociedad resuelva sus controversias o conflictos, con un método auto compositivo. De igual manera en el año 2017 hubo una modificación al mismo artículo para que las autoridades priorizaran la solución de conflictos sobre los procedimientos formales.

Actualmente desde el 2019 en materia laboral los conflictos entre las partes deben privilegiarse de la etapa conciliatoria como medio alternativo de solución de controversias, siguiendo a los autores antes citados, el principal objetivo de los MASC es lograr acuerdos convenidos entre las partes sin necesidad de llegar a un proceso judicial.

2.2.5 Tipos de MASC

De acuerdo con el Manual de Conciliación Laboral de la STPS, los MASC en la teoría están divididos en tres grupos dependiendo su estructura del medio alternativo que se lleve a cabo, como lo son, los autocompositivos, heterocompositivos e híbridos.

Los autocompositivos se refieren a un conjunto de procedimientos donde de manera voluntaria las partes involucradas llegan a un acuerdo, puede intervenir un

tercero que facilite la comunicación o no. Los medios que pertenecen a este conjunto son: 1) negociación, en la cual las partes de manera directa arreglan su controversia sin necesidad de la intervención de un persona que facilite la comunicación entre ellos; 2) Mediación donde un tercero facilita la comunicación de las partes para que encuentren un acuerdo en los puntos de coincidencia para lograr satisfacer sus intereses, sin que este proponga soluciones; 3) Conciliación también es asistida por un tercero neutral e imparcial, pero se distingue en que el tercero si propone soluciones pero estas no son vinculantes.

Los heterocompositivos se distinguen de los autocompositivos, dado que el tercero si resuelve la controversia de forma total. Siendo que el Arbitraje es uno de ellos, definiéndolo como un procedimiento donde las partes deciden que lo resuelva de manera definitiva y resolutoria un tercero. Y, por último, el medio híbrido que es un procedimiento donde se combinan la mediación, arbitraje, conciliación y negociación. (STPS, 2020)

2.3. Sujetos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFC y RL).

2.3.1 Trabajador

Nájera, (2009) define al trabajador tal y como se señala en el artículo 8 de la LFT, menciona también las diferentes denominaciones que a este se le han dado como: asalariado, jornalero, obrero, operario, etc., sin embargo él señala los elementos de la misma ley, los cuales se refieren a que el trabajador siempre será una persona física y nunca podrá ser como calidad de trabajador una persona moral, sino única y exclusivamente una persona física, también el servicio que ha de prestar la

persona física debe ser a otra persona moral o física, y el servicio debe ser desempeñado y llevado a cabo de forma personal y no a través del conducto de otra persona y por último uno de los elementos de la definición es que debe ser de manera subordinada, realizarse bajo las órdenes del patrón.

De la Cueva citado por Bouzas y Reyes. (2017) dice que el trabajador es aquella persona que pertenece a la clase trabajadora, ya que solo el trabajador cuenta solo con su capacidad de trabajar para vivir, mientras que el empleador o patrón es el dueño de los bienes de producción.

2.3.2 Patrón

De la Cueva citado por Bouzas y Reyes. (2017) define al patrón como Persona física o moral que obtienen los servicios de una persona física y señala cómo debe llevarse a cabo el trabajo, de la misma manera Forero, (1997) lo define como aquella persona física o moral que brindan trabajo, que da las órdenes dentro de las agrupaciones. Ambos autores citados refieren que también se le conoce como empleador. De la misma manera, Ramírez es citado por Hernández y Juárez. (2015) señalan que patrón se define como una persona moral o física que recibe los servicios de otra persona física.

2.3.3 Persona de confianza

Debido a los cambios de la reforma laboral uno de los sujetos que aparecen dentro del procedimiento prejudicial es la persona de confianza, con la cual puede acudir el trabajador a su audiencia de conciliación, no hay una definición jurídica de este sujeto, sin embargo esta persona de confianza se señala en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 684-E, fracción VII., por tal motivo, para darle una definición

a este sujeto partiremos de la palabra “persona” y posteriormente la definición de la palabra “confianza” con el fin de generar un concepto a partir de estas dos definiciones, de cómo se podría definir “persona de confianza”.

Treviño, (2002, p. 27), “Persona es igual al ser humano, igual a la palabra hombre, que significa individuo de la especie humana, de cualquier edad o sexo”. Igualmente, Treviño cita a Galindo el cual define la persona como: “el vocablo comprende una porción de seres que por sus cualidades específicas, intelectuales y morales se diferencian de todos los demás seres vivientes y, por supuesto, de las cosas inanimadas”. (2002, p. 27)

Así mismo la palabra confianza tiene variedad de definiciones, pero la más adecuada es la siguiente “La confianza también se entiende en algunos contextos como una suerte de fe. Confiar en algo o en alguien”. Bergman. (2002, p.1), la Real Academia Española señala que confianza es: “ Esperanza firme que se tiene de alguien o algo”. Por tanto, podemos definir “persona de confianza” como un individuo de cualquier sexo, con cualidades intelectuales, morales y específicas, al cual se le tiene fe y esperanza firme para que se pueda confiar en él, por cumplir las características que la otra persona tiene de ella o de él.

2.3.4 Conciliador

Piña (2013), menciona que conciliador es una persona capacitada para conciliar, que no es precisamente un juez que solamente propone arreglos a un problema, y que nunca podrá imponer su voluntad a los sujetos de la litis. Por otra parte, en la página web del Ministerio de Justicia se menciona que conciliador es una persona tercera imparcial, neutral y con capacidad legal para intervenir entre las partes

haciendo más fácil y práctico el diálogo entre ellas, impulsando acuerdos que les permitan soluciones satisfactorias para ambas partes, es así que el conciliador debe de ser un licenciado en derecho capacitado en la materia de conciliación.

2.3.5 Licenciado en derecho

Según La Universidad la Sallé (S/F) Licenciado en Derecho es aquel que tiene conocimientos en los derechos y las obligaciones de los individuos en todos los campos del derecho y conoce tanto los procedimientos como los medios para resolver las controversias en las instancias correspondientes, y cuenta con el grado de licenciatura. De la misma manera la Universidad de Colima (S/F) señala que el Licenciado en Derecho es una persona profesional que conoce los fundamentos teóricos, científicos y jurídicos, también es capaz de distinguir, examinar y señalar las situaciones jurídicas que se presenten, y realiza de manera escrita u oral soluciones fundamentadas en la esfera de la procuración y administración de justicia ante los conflictos que se le presentan en ámbito público como en el privado.

Por último, en la página web de La Enciclopedia Jurídica Online (S/F) se señala una definición técnica la cual a la letra dice: “Licenciado en derecho es la persona que ha cursado el plan de estudios correspondiente a dicha carrera y obtenido el título debidamente expedido por la universidad o escuela relativa, oficialmente reconocida, y a quien se habilita para desempeñar su ministerio, mediante la patente extendida por el órgano gubernamental competente”. Con base a las definiciones anteriores, se concluye que el Licenciado en Derecho es aquel profesional que tiene conocimientos en la rama del derecho, que ha acreditado el

plan de estudios perteneciente a la licenciatura, y que cuenta con título profesional expedido por la autoridad pertinente.

2.3.6 Abogado

De acuerdo con la Universidad la Salle (S/F), abogado es la persona que participa en la asesoría, negociación o juicio para la solución de un problema, si el conflicto no se resuelve de manera extrajudicial o en conciliación el abogado realiza un escrito de demanda para interponerlo en un Tribunal y éste se resuelva mediante una sentencia. Así mismo La Universidad Marista de Mérida (S/F), indica que abogado es un licenciado en derecho que desempeña la abogacía o litigio, esto es, realiza la defensa ante los tribunales jurisdiccionales.

2.3.7 Procurador de la Defensa del Trabajo

De conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo el procurador de la defensa del trabajo es la persona que tiene la facultad de acompañar a la audiencia de conciliación prejudicial al trabajador que haya realizado una solicitud de conciliación (Ley Federal del Trabajo, 2022, Art.684-E, fracc VII).

Por otra parte, en el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, nos señala una breve definición de este sujeto la cual menciona lo siguiente: “la persona que con ese nombramiento realice funciones de asesoría, conciliación y procuración de justicia laboral”. (Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, 2000, Art. 2 fracc. XIII) Así mismo en el Diario Oficial de la Federación, se publicó con fecha 31 de agosto de 2022, el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en donde se da la descripción de Procurador Auxiliar, refiriendo que: son personas

físicas, las cuales su función es orientar, asesorar, asistir y representar jurídicamente a los peticionarios ante las autoridades en materia laboral y de seguridad social, siempre dando prioridad a la utilidad de los MASC. (Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2022, Art. 3, fracc.IV).

2.3.8 Sindicato

De acuerdo con la Ley Federal de la Defensa del Trabajo se define al Sindicato como una agrupación que puede ser de empleadores y trabajadores creada para la mejora, el estudio y protección de sus intereses. (Ley Federal del Trabajo, 2022, Art. 356) El Consejo Sindical Unitario de América Central y El Caribe, (2011) menciona que Sindicato es una constitución creada por personas trabajadoras, ya sea hombre o mujer con el fin de defender y promocionar, sus derechos e intereses comunes.

2.3.9 Centros de Conciliación Laboral

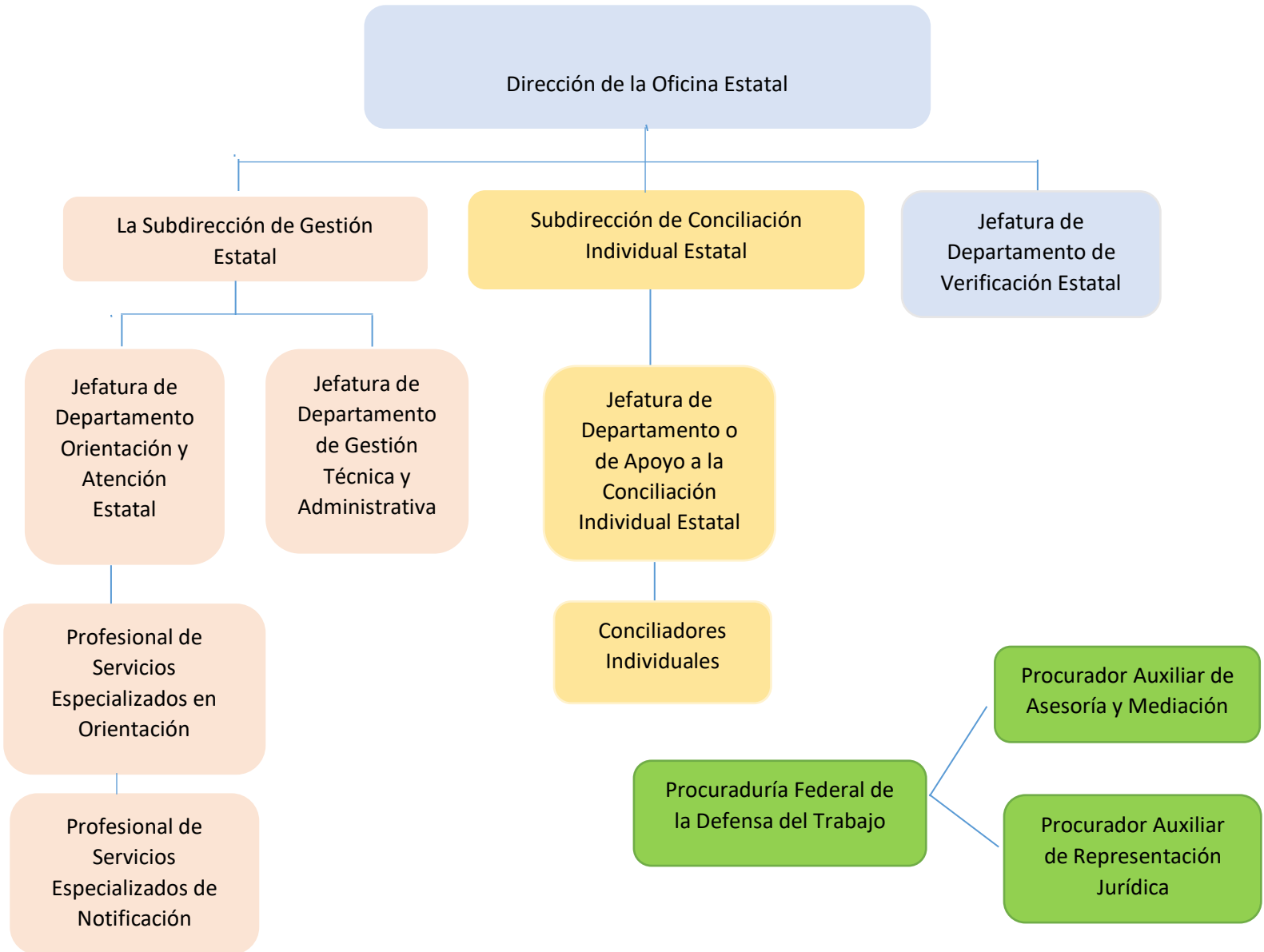
Conforme a nuestro trabajo de investigación, los sujetos materiales son los Centros de Conciliación Laboral, tanto a nivel federal, como a nivel local, describiremos primeramente el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en adelante CFCRL y posteriormente el Centro de Conciliación Laboral en adelante CCLEM, ambos del Estado de México.

De acuerdo con la página oficial CFCRL, (S.F) es un organismo público descentralizado que se encarga de realizar los registros de los sindicatos y sus respectivos contratos colectivos en todo el país, el velará que se respeten los derechos sindicales, así como los intereses de los trabajadores mediante procesos que deberán ser de manera libre y democrática. De igual manera tendrá el deber de llevar a cabo las conciliaciones individuales y colectivas de competencia federal.

De acuerdo la estructura y organización básica, se señala que para realizar las funciones del CFCRL las Coordinaciones Generales se apoyaran con el personal a su cargo y de las Oficinas Estatales, así como de las oficinas de apoyo que se requiera (Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2020, Art. 9). De igual manera menciona que para el desempeño de sus funciones en toda la nación se apoyará de oficinas estatales, mismas que dependen jerárquica y funcionalmente a la Coordinación General Territorial conforme a lo que se establezca por el Director del Centro siempre y cuando exista una autorización previa de la Junta de Gobierno. (Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2020, Art.30). Y a las Oficinas Estatales, única y exclusivamente les corresponde los procesos de conciliación individual en el ámbito federal. (Estatuto Orgánico del Centro Federal y Registro Laboral, 2020, Art. 34 fracc. IV).

Ahora bien, dado que nuestro trabajo se delimita al Estado de México se muestra un organigrama de la estructura de una Oficina Estatal.

Tabla 1. Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral



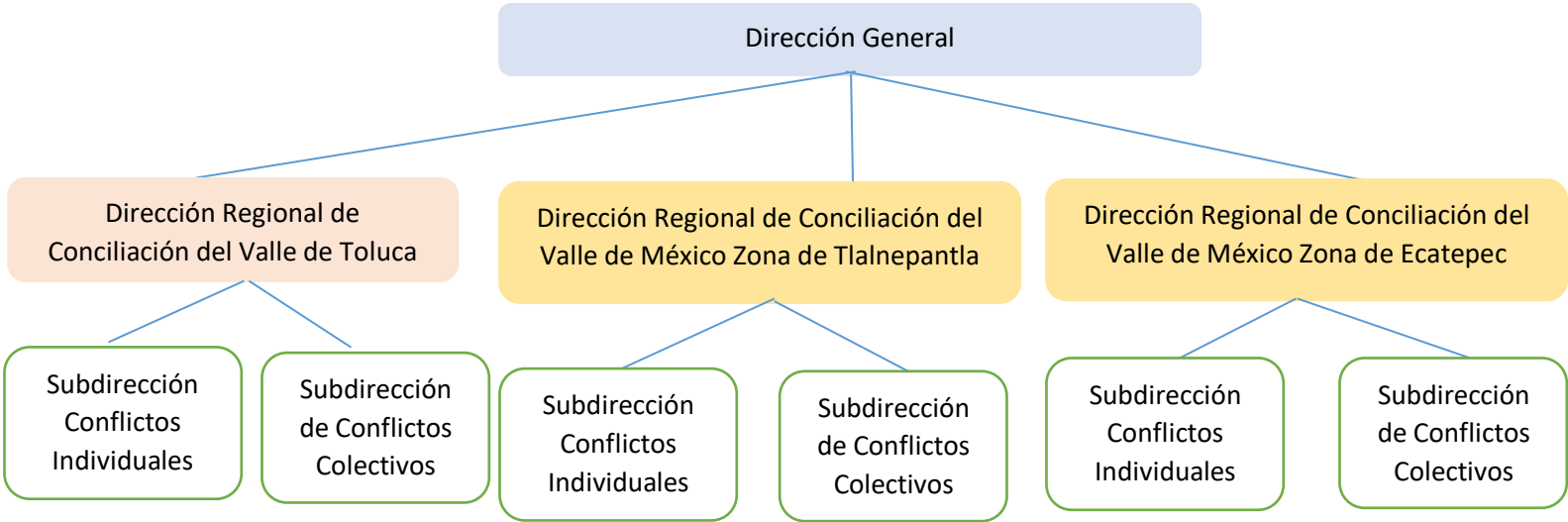
Fuente: Elaboración propia con base en el Manual de Organización y Procedimientos de la Conciliación Individual, 2021 y la LFT 2022, art. 684-E Fracc. VII.

Con base en la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, se define al CCLEM como un “organismo público descentralizado de la

Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Estará sectorizado a la Secretaría del Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado” (Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, 2019, Art. 2).

La organización del CCLEM es similar a las Oficinas Estatales que apoyan a las Coordinaciones Generales del CFCRL, sólo que en las sedes locales si cuenta con subdirección de Conflictos Colectivos, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2. Centro de Conciliación Laboral



Fuente: Tomado de la página oficial del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, (s.f)

2.3.10 Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Como bien sabemos existen procuradurías de la defensa del trabajo de competencia federal y de competencia local las cuales se definen como organismos administrativos desconcentrados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

que brindan servicios de forma gratuita, de asesoría, orientación, representación jurídica, a los trabajadores, sus beneficiarios y a los sindicatos derivado de sus derechos laborales. Así mismo da acompañamiento a los trabajadores que lo soliciten a su audiencia de conciliación prejudicial ante los Centros de Conciliación Laboral. (PROFEDET, s.f)

Cabe mencionar que en el reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo del Estado de México en su artículo 11, se señalan las mismas funciones que realiza una procuraduría federal, solo que estas se llevarán a cabo en competencia local. (Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, 2022).

2.4. Clases de Conciliación

En el área del derecho existen alternativas para solucionar los conflictos en la sociedad que no son exactamente por la vía judicial, como la mediación, la conciliación y el arbitraje, algunas de estas han funcionado de manera efectiva en las diferentes ramas del derecho como en la civil, penal, administrativa, laboral, entre otras, sin embargo en el derecho laboral para dar solución a los conflictos, el medio alternativo al que se le dio auge en la nueva reforma laboral fue la conciliación por ende explicaremos en qué consiste la conciliación extrajudicial, prejudicial y la judicial.

2.4.1 Conciliación extrajudicial

Gozaini (1994) Refiere que la conciliación extrajudicial se conoce también como conciliación preprocesal ya que el conflicto puede solucionarse antes de llegar a un litigio, por lo tanto es donde se visualizan las actuaciones que son gestionadas y dirigidas por conciliadores, que las mismas partes eligen o en su caso designados

por organismos institucionalizados, es así que los conciliadores no tienen el carácter jurisdiccional en la conciliación dado que ellos son elegidos por las partes y no por el Estado.

El autor analiza la conciliación extrajudicial desde un derecho comparado de manera jurídica, mencionando que en ocasiones se vuelve una obligación prejudicial, es decir que adquiere obligatoriedad en el proceso únicamente en ciertas cuestiones, y en otras prevalece la voluntad de las partes, siendo esta libre para poder dar solución efectiva del conflicto sin necesidad de una fatiga litigiosa.

Por otra parte, Revelo (2019) menciona que la conciliación extrajudicial se debe de realizar antes de llegar a un proceso judicial, siendo un camino alternativo para la solución de conflictos, en donde de las partes de manera voluntaria y facultativa resuelven sus controversias, como resultado de ello se realizan y se expiden documentos que hacen constar el arreglo al que llegaron las partes.

2.4.2 Conciliación prejudicial

Rojas, Pino, Andrade y Silva, (2020) citan a Romero quien define la prejudicialidad de la siguiente manera: “En el análisis etimológico, la palabra prejudicial deriva de la voz latina *praejudicium*, que significa ‘prejuicio, juicio previo o prematuro (de ‘prae-’ ‘antes’, *judicium* ‘juicio’)”. (s.p).

Prejudicial “que requiere decisión previa a la cuestión o sentencia principal de examen y decisión preliminar, referido a ciertas acciones y excepciones” Cabanellas, (1993 s.p.); por su parte Romero citado por Rojas, Pino, Andrade y Silva, (2020) menciona que lo prejudicial deviene de un acontecimiento del derecho sustantivo, que constriñe a dar un pronunciamiento que formará parte de la materia del proceso.

En lo que concierne a la materia laboral, la conciliación prejudicial es un requisito del nuevo procedimiento laboral, misma que es el tema principal del presente trabajo de Tesis, es así que Molina, (2021) nos dice que tanto en la Constitución Mexicana como en la ley secundaria se encuentra ratificada la conciliación prejudicial. Así mismo en la CPEUM se establece una etapa conciliatoria verdadera, es decir dándole la importancia que esta debe tener, de la misma manera establece que es de carácter obligatorio, que se realizará en una sola audiencia dejando a voluntad de las partes su decisión para continuar con las siguientes, en donde los convenios suscitados por las partes se equiparan a cosa juzgada.

Justicia México, (S.F), en primer lugar, señala que la conciliación prejudicial es un procedimiento extrajudicial en el cual las partes llegan a arreglos de común acuerdo y como resultado de ello se realizan convenios. En segundo lugar, señala que el procedimiento prejudicial es de carácter obligatorio, con las excepciones que se marcan en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 685-ter, como requisito indispensable previo al procedimiento judicial. Lo anterior concuerda con lo que el autor Gozaini menciona acerca de la conciliación extrajudicial, al decir que en ocasiones esta conciliación se vuelve una obligación prejudicial únicamente en ciertos casos. De esta manera podemos decir que la conciliación extrajudicial en la rama del derecho laboral al volverse obligatoria adquiere el carácter de conciliación prejudicial.

El Manual de Conciliación del CFCRL, establece en lo particular que el CFCRL y los CCL serán sede administrativa para el procedimiento de la conciliación

prejudicial. En lo tocante a la conciliación prejudicial, es un requisito sin el cual no se podrá asistir a demandar a los Tribunales Laborales (STPS, 2021), es decir, si no se agota esta instancia de conciliación prejudicial no se podrá pasar a la siguiente etapa del procedimiento, esto no quiere decir que sea obligatorio que las partes concilien en esta etapa del procedimiento tanto en las conciliaciones individuales como colectivas, si no que se refiere a agotar esta instancia para pasar a la siguiente, la cual consiste en la elaboración de una demanda que será ingresada a los Tribunales especializados en la materia.

2.4.3 Conciliación judicial

Molina, (2021) comenta que este tipo de conciliación se encuentra presente ya en la etapa judicial, es decir ante un Tribunal Laboral con un enfoque distinto y no como procedimiento dentro de este, aunque sí manteniendo la posibilidad de que se presente la conciliación entre las partes durante el desarrollo del procedimiento, donde el Juez deberá mantener una postura proactiva para que se dé la conciliación de las partes. El autor señala que dicha conciliación no viene desarrollada en la Ley Laboral, sin embargo, esta se llevará en presencia de un Juez, no habiendo limitantes para poderla llevar en cualquier momento de la etapa del juicio, misma que dentro del procedimiento no será obligatoria, sino quedará a voluntad de las partes, menciona también que los jueces serán garantes de exhortar a las partes para que concilien, favoreciendo la elaboración de convenios.

Revelo, (2019) al igual que Molina, menciona que la Conciliación Judicial es aquella que se desarrolla dentro del proceso judicial, en este caso el que lleva a

cabo la conciliación es el juez o la jueza. Cabe señalar que esta bibliografía es del País de Colombia, sin embargo, es algo muy similar a lo que se realiza aquí en México, toda vez que el autor nos dice que se realiza un acta de conciliación misma que es avalada por un administrador de justicia, es decir el Juez, una vez realizando esta se pone fin al proceso. También menciona que el arreglo a que llegan las partes tanto en la conciliación judicial como la extrajudicial tiene carácter de cosa juzgada y causa ejecutoria esto de conformidad con la Ley 446 de 1998 y la Ley 640 de 2001 de Colombia.

2.5 Clases de conciliación

En materia laboral en México existen dos tipos de conciliación prejudicial, la individual que es entre el patrón y trabajador donde se toman en cuenta las relaciones y derechos laborales, y en la colectiva que es entre patrón y sindicatos donde se toman en cuenta el entorno económico, sindical y laboral, por consiguiente, primero abordaremos a grandes rasgos en qué consiste la conciliación colectiva.

2.5.1. Conciliación colectiva

El Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para la Conciliación Colectiva de STPS, nos dice que se entiende por conciliación colectiva:

Mecanismos alternativos de solución de controversias laborales, que comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un patrón, o un grupo de patrones o una organización o varias organizaciones de patrones, por una parte y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre patrones y trabajadores, regular las relaciones entre patrones y sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez. (Lineamientos para la conciliación colectiva, 2021, art.2, fracc. IX)

García (S.F), menciona para qué tipo de conflictos y asuntos se utiliza la conciliación colectiva los cuales son: en los casos de negociación y violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo; Controversias entre los patrones y sindicatos tanto como mayoritarios y minoritarios; conflictos entre los trabajadores y sindicatos, trabajadores y patrones; conflicto entre sindicatos por la titularidad, y conflictos de carácter económico.

2.5.2 Conciliación individual

La conciliación individual conforme al Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota, la conciliación individual es un MASC donde las partes involucradas en un conflicto laboral individual, de manera voluntaria, con ayuda de un conciliador (a) llegan a soluciones sobre los desacuerdos laborales que presentan, pudiendo conciliar con base a los criterios y alternativas de soluciones diversas. (Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota,2021,art.2, fracc. VIII)

De conformidad con el Estándar de Competencia de la Capacitación proporcionada por la STPS (S/F) se menciona una breve definición de la Conciliación Individual, refiriéndose a ella como el buscar soluciones para conflictos de tipo interpersonal en donde debe de considerarse la relación laboral, así como los derechos mediante la justicia alternativa.

Si bien, cabe resaltar que en la conciliación prejudicial individual estamos hablando de sujetos del derecho como lo son el patrón y el trabajador los cuales

celebran contratos individuales de trabajo, en la conciliación colectiva estamos frente a sindicatos y patronos, en donde se celebran contratos colectivos del trabajo.

Sin embargo en el caso de las conciliaciones prejudiciales individuales en los conflictos de seguridad social, devoluciones de aportaciones por las Administradoras de Fondo para el Retiro, liberaciones de créditos de vivienda, etc., aparecen otro tipo de sujetos que son materiales como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores mismos que no tienen carácter patronal, sin embargo, tienen relación en cuanto a las aportaciones que el patrón hizo a favor del trabajador en su momento y por otra parte que son de carácter federal de acuerdo a la competencia establecida en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual estas instituciones no pueden acudir a los centros de conciliación locales, solo estas conciliaciones se llevan a cabo en los Centros de Conciliación Federal.

2.6 Obligaciones

En el procedimiento prejudicial del nuevo sistema de justicia laboral, con las modificaciones que se hicieron a la ley federal del trabajo, existen nuevas obligaciones para algunos sujetos formales, que forman parte esencial de la conciliación prejudicial, para este trabajo recepcional nos enfocaremos a describir las obligaciones de tres de los sujetos, los cuales son conciliador, trabajador y patrón.

2.6.1 Conciliador

Las obligaciones y atribuciones del conciliador vienen enunciadas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 684-F y 684-H, las de este último son obligaciones especiales.

Artículo 684-F:

- a) Realizar el citatorio para la audiencia prejudicial con base a los requisitos señalados en la Ley Laboral.
- b) Justificar las inasistencias de las partes cuando exista alguna causa por la cual no puedan acudir a la audiencia de conciliación, debiendo considerar los comprobantes que ellos aporten.
- c) Dar a conocer a las partes los alcances a las que puede llegar la función conciliatoria, es decir, comunicarles en un primer supuesto, al terminar y llegar a un arreglo se celebrará un convenio que se eleva a cosa juzgada el cual queda firme, pero, en caso de no dar cumplimiento o ejecutar dicho convenio dentro de esta instancia administrativa, este se puede hacer valer frente a los Tribunales laborales (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. XIII). En otro supuesto, en caso de no llegar a un arreglo conciliatorio se emitirá una constancia de no conciliación para que el trabajador haga valer sus derechos ante los Tribunales Laborales (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. XI), pero esta vez mediante una demanda (por la vía judicial), así informarle de los límites, los cuales se refieren a que dentro de la función conciliatoria no se puede imponer ningún arreglo, es decir, no se puede obligar a ninguna de las partes a aceptar las pretensiones de la parte contraria, por el principio de buena fe

que más adelante se describe, atendiendo a este principio las pruebas aportadas por las partes no serán tomadas como medios de prueba tanto en el procedimiento judicial como el administrativo, mismos elementos que no podrán exhibirse en un juicio, el único elemento que puede presentarse en la instancia judicial será la constancia de no conciliación (LFT, 2022, art. 684-C) y por último informar cuál es el objeto de la conciliación, el cual se refiere a que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio mediante la voluntad de ambas, evitando un procedimiento extenso donde el arreglo ya no será a voluntad de las partes, si no la resolución será dictada por un Juez.

- d) Incitar a las partes para que expongan, propongan o formulen arreglos conciliatorios que les convengan a ambas.
- e) Analizar cada situación en particular para que con ayuda del conciliador puedan formular propuestas que favorezcan sus intereses, y de esta manera puedan solucionar su problema, pero no deberá existir ninguna imposición para la solución del conflicto.
- f) Realizar, verificar los convenios o acuerdos formulados por las partes, una vez que estas llegaron a un acuerdo por su propia voluntad. Y para el caso de que estos convenios no sean cumplidos, previamente se establece la sanción dentro del mismo, el cual se refiere a una pena convencional o su ejecución por vía judicial.
- g) Realizar el acta de audiencia de conciliación en la cual vendrá plasmada las manifestaciones de las partes, el arreglo al que llegaron, haciendo la descripción de las prestaciones o en su caso el desglose de las cantidades a pagar al trabajador, certificando y dando fe de dicha acta de audiencia.

- h) Elaborar el acta de audiencia de conciliación para que las partes revisen sus manifestaciones, documento del cual no se entregará copia, atendiendo al principio de confidencialidad. En caso de que se llegue a un convenio por las partes, el conciliador revisará que no exista renuncia de derechos y autorizará dicho convenio, posterior a esto se realizará un acta de cumplimiento, en caso contrario se expedirá la constancia de no conciliación. Es importante señalar que de estos últimos documentos si se les entrega una copia certificada.
- i) Velar y constatar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados en los acuerdos a que las partes hayan llegado, siempre y cuando el conciliador verifique que no exista un perjuicio para el empleador por exceder las cantidades o prestaciones para el trabajador.
- j) Cuidar que en todos los procedimientos de conciliación en los que participe, no se violen los derechos de terceras personas y normas de orden público, así como otras disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y otras normatividades aplicables. (LFT, 2022, art. 684-F)

El artículo 684-H:

- a) Nos señala que deberán cuidar que no haya renuncia de derechos del trabajador.
- b) Que deberán percatarse que los principios que rigen la función conciliatoria sean llevados a cabo dentro de la conciliación.

- c) Deberán tratar con respeto y equidad a las partes, procurando que las conciliaciones lleguen a un buen arreglo y sean de forma satisfactoria sin dejar de observar los derechos de ambas.
- d) Contar con las actualizaciones de certificación y tomar los programas de capacitación.
- e) No deberán participar como representantes jurídicos o abogados, testigos relacionados a los mecanismos alternativos, es decir no podrán ser llamados a juicio como testigos, respetando el principio de confidencialidad.
- f) Coadyuvar a que las partes lleguen a acuerdos conciliatorios.
- g) Procurar la igualdad entre las partes, ya que las normas del trabajo van encaminadas a lograr el balance entre los factores de producción patrón-empresa y la justicia social trabajador- derechos laborales, evitando una desigualdad social. (LFT, 2022, art. 684-H)

2.6.2 Cuadro comparativo de las obligaciones del trabajador y patrón

En el procedimiento prejudicial de conciliación el trabajador y el patrón tienen las siguientes obligaciones, no se enumeran en la Ley Federal de Trabajo, pero se enuncian en los artículos que describen el procedimiento de conciliación prejudicial, por lo tanto, se identificaron las siguientes obligaciones.

Tabla 3. Obligaciones del trabajador y patrón

Obligaciones	
Trabajador	Patrón

<p>Antes de acudir a los tribunales laborales el trabajador tendrá que asistir a los Centros de Conciliación a realizar una solicitud de conciliación con todos los requisitos que la ley prevé, pero con las excepciones que se mencionan en el mismo precepto legal ya que no en todos los casos se debe de agotar esta instancia. (LFT, 2022, art. 684-B)</p>	<p>Antes de acudir a los tribunales laborales el patrón deberá asistir a los Centros de Conciliación a realizar una solicitud de conciliación, con todos los requisitos que la ley prevé, pero con las excepciones que menciona en el mismo precepto legal ya que no en todos los casos se debe agotar esta instancia. (LFT, 2022, art. 684-B)</p>
<p>Tendrá que presentarse de manera personal y no con apoderado legal.</p> <p>Los sindicatos también pueden acudir a realizar solicitudes de conciliación y este si serán por conducto de apoderado legal. Cabe destacar que en este nuevo procedimiento las solicitudes pueden tramitarse vía electrónica o de manera personal. (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. II)</p>	<p>El patrón como persona física o persona moral (empresas) podrá asistir acompañado de su apoderado legal, o bien, solo asistir el apoderado legal a realizar el trámite de la solicitud, esta podrá ser de manera presencial o vía electrónica (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. II)</p>

<p>Deberá cumplir con los requisitos señalados en la ley para que se le pueda hacer apertura de su solicitud de conciliación, tales como: datos personales, dirección de la persona física o moral a la que se va a citar, objeto de la conciliación, etc. (LFT, 2022, art. 684-C)</p>	<p>Deberá cumplir con los requisitos señalados en la ley para que se le pueda hacer apertura de solicitud de conciliación, tales como: Datos personales, dirección de la persona, o sindicato, objeto de solicitud, etc. (LFT, 2022, art. 684-C)</p>
<p>Acudir a la audiencia prejudicial solo o acompañado de una persona de su confianza, licenciado en derecho, abogado o un procurador de la defensa del trabajo, los cuales no tendrán que acreditar personalidad, no se les reconocerá como apoderado legal. (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. VII).</p>	<p>Acudir a la audiencia de conciliación cuando sea notificado por el Centro de Conciliación, podrá comparecer el patrón o su apoderado legal teniendo este último las facultades para poder comparecer. (LFT,2022, art. 684-E, fracc. IV)</p>
<p>En caso de no presentarse se archiva por falta de interés, estando en posibilidad de realizar otro trámite de conciliación. (LFT, 2022, art. 684-E fracc. X)</p>	<p>En caso de no presentarse se le impondrá una multa de 50 a 100 veces la Unidad de Medida y Actualización. (LFT, 2022, art. 684-E fracc. IV).</p>

Después de la primera audiencia, en caso de no comparecer a las subsecuentes, justificar la inasistencia para que se señale otra fecha de audiencia de conciliación (LFT,2022, art. 684-E, fracc. XI)	Después de la primera audiencia, en caso de no comparecer a las subsecuentes, justificar la inasistencia para que se señale otra fecha de audiencia de conciliación (LFT,2022, art. 684-E, fracc. XI)
---	---

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal del Trabajo.

2.1.7 Requisitos para los conciliadores

Para el ejercicio de sus funciones los funcionarios conciliadores que realicen las audiencias de conciliación prejudicial deberán reunir los requisitos académicos, formales; de competencia; de experiencia que vienen enunciadas en la LFT para esto, nos daremos a la tarea de dividirlo de la siguiente manera:

Requisitos formales y académicos. -

- Carrera profesional afín al derecho o alguna en relación a las ciencias sociales.
- Contar con conocimientos en derechos humanos y perspectiva de género.
- Contar con alguna certificación referente a los MASC que derive de las actividades o funciones a realizar, dentro del Centro de Conciliación.
- Estar en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- No estar inhabilitado para ejercer funciones dentro del servicio público.
- Acreditar satisfactoriamente el procedimiento que se designe para la selección de los conciliadores. (LFT,2022, art.684-G)

Requisito de experiencia. -

- Contar por los menos con tres años de experiencia en el área del derecho laboral o en actividades relacionadas con atribuciones del Centro de Conciliación. (LFT,2022, art.684-G)

Requisitos competenciales. -

- Contar con conocimientos en derecho, principalmente en materia laboral, esto es, que conoce y comprende conceptos fundamentales que se aplican en la función conciliatoria.
- Tener la capacidad de analizar los planteamientos del problema para poder proponer a las partes soluciones eficaces y confiables, logrando entre ellas un arreglo en el cual medie la voluntad de los mismos y sea benéfico para ambas.
- Tener la habilidad de reconocer las situaciones de las personas que se encuentran ante una situación difícil y puedan ser vulnerables a la misma, para lograr gestionar y dar propuestas de solución, tratando el conflicto con sensibilidad y equidad, siempre tomando en cuenta sus pretensiones.
- Contar con aptitudes como lo son la comprensión lectora, habilidad verbal, comunicación efectiva y valores para el desempeño de la conciliación. (STPS, 2020)

2.9 Principios que rigen la función conciliatoria

El procedimiento de la Conciliación prejudicial como un medio alternativo de solución de controversias se tendrá que regir bajo ciertos principios, que deberán ser respetados por todas las partes involucradas en el procedimiento para lograr el

objetivo de la conciliación, los principios se encuentran señalados en el artículo 684-H, fracción II de la LFT los cuales son: "... imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad." (LFT,2022, art. 684-H, fracc. II, p.198)

2.9.1 Imparcialidad

La Rosa, (1999) refiere que la imparcialidad consiste en que el conciliador deberá abstenerse de conductas, palabra o hechos que denotan favoritismo a alguna de las partes, así mismo el autor cita a otros autores como lo es a Ormachea que define la imparcialidad como un estado mental que debe tener el conciliador para que dentro de sus funciones en la conciliación, esté libre de perjuicios y preferencias hacia alguna de las partes, de igual manera menciona que el conciliador no tomara el lugar de defensor de alguna de las partes durante el procedimiento conciliatorio.

Así mismo, La Rosa dice que, es uno de los principios más importantes que genera la confianza y cooperación de las partes en la audiencia de conciliación, ya que, si las partes perciben que no hay preferencias entre ellas, estas proporcionarán la información que ayude a generar un arreglo que satisfaga a ambas. Moore citado por La rosa dice que el indicador para saber si la conciliación se está llevando bajo el principio de imparcialidad es que las partes vayan cooperando en la conciliación según la actitud que vaya teniendo el conciliador.

2.9.2 Neutralidad

Martínez, (2020) “La neutralidad, del latín neuter (“ni uno ni otro”), consiste en que la autoridad conciliadora, no debe tomar partido en favor de una de las partes, debe renunciar a toda injerencia en los conflictos”. (s. p)

La neutralidad y la imparcialidad son dos principios que garantizan la seguridad y justicia de la conciliación, sin embargo, en la neutralidad el conciliador no se inclinara por alguno de los intereses de las partes, y en la imparcialidad el conciliador no tomará una posición que le genere expresar valoraciones de favoritismo por alguna de las partes. La neutralidad consiste también en que no exista algún vínculo entre las partes y el conciliador, evitando conflictos de intereses que se puedan dar entre los usuarios de los servicios de conciliación y el conciliador. (La Rosa, 1999).

Como bien señala La Rosa, la neutralidad es cuando el conciliador no se inclina por alguna de las partes, pero también, consultando otras fuentes se puede decir que la neutralidad se refiere a que se mantenga un equilibrio entre el poder de las partes (STPS, 2021). Por otra parte, Reveló A. (2019) señala que la neutralidad consiste en que el conciliador se mantenga neutro, únicamente facilitando el diálogo, pero, sin toma de decisión.

2.9.3 Flexibilidad

La Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco nos habla de este principio con referencia a los MASC, mencionando que tendrá que quedar libre de trámites estrictos con la finalidad de atender las necesidades de los usuarios que

requieran de una conciliación, siempre y cuando sean respetadas las reglas de los MASC. (LAJAET, 2012, art. 6, fracc. VIII).

De conformidad con lo establecido en el Manual de Conciliación de la STPS el principio de flexibilidad se refiere a lo siguiente: “La autoridad conciliadora deberá adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de adaptar el procedimiento a las distintas circunstancias que cada caso exija, así como atendiendo a las inquietudes de las partes, sin transgredir el ordenamiento jurídico” (STPS, 2020).

Tomando en cuenta a los autores antes citados, se entiende que este principio se refiere a todas las facilidades que la autoridad conciliadora les otorga a las partes para que se pueda llevar a cabo el procedimiento de conciliación, siempre y cuando no se transgreda el ordenamiento que rige la función conciliadora.

2.9.4 Legalidad

Cornelio y Rodríguez, (2020) mencionan que la legalidad consiste en que los MASC estén de acuerdo a la Ley o al derecho, así como la dignidad, la moral y las buenas costumbres, teniendo como límite la voluntad de las partes, en este principio el funcionario conciliador debe valorar si el conflicto está sujeto a conciliación o transacción, ya que hay derechos que son irrenunciables y están exentos de agotar la instancia conciliadora.

Los Conciliadores deberán estar apegados a lo que establece el marco jurídico que rige la función conciliatoria, seguir los fines de la misma, y quedando está bajo su más estricta responsabilidad. (STPS, 2020).

De acuerdo con los autores antes citados podemos decir que, los conciliadores tienen la obligación de verificar estrictamente que no haya renuncia de derechos al realizar un convenio en donde medie la voluntad de las partes, así como verificar que lo que se está conciliando esté permitido por la ley.

2.9.5 Equidad

Ormachea citado por La rosa, (1999) refiere que la equidad es un acuerdo que debe ser justo, equitativo y duradero por las partes, siendo el objetivo de la conciliación. Es así que La rosa comenta que el principio de equidad, no solamente debe ser desde la perspectiva del conciliador si no debe ser fundamentalmente desde el punto de vista de las partes, ya que de esta manera el acuerdo al que se llegue será satisfactorio, pero no solamente es importante el resultado, sino también que el desarrollo de la audiencia sea satisfactorio para ambas partes.

El funcionario conciliador deberá procurar que en todo momento existan las condiciones de equilibrio en el desarrollo de la audiencia, por ende, deberá tomar en cuenta cada caso de manera particular, de tal manera que el resultado que se proponga sea en beneficio para ambas partes. (STPS, 2020)

2.9.6 Buena fe

Rojas, (2019) señala que el principio de buena fe se define como la manera en que deben conducirse las partes durante la etapa de conciliación prejudicial, misma que debe ser honesta y leal, para que así se pueda cumplir el objetivo, el cual es la construcción de un acuerdo mutuo. Así mismo las partes en todo momento tendrán que conducirse con veracidad, pues si hubiere engaño por alguno de los conciliantes, y de este engaño resultare un acuerdo, no se estaría cumpliendo con

el objetivo de la conciliación, de igual manera refiere la autora “que en este principio no solo se busca el acuerdo de las partes sino el restablecimiento de la paz social”. (p.144)

Es función de los conciliadores que durante el procedimiento se aseguren que las partes se conduzcan con la verdad, para que se evite entorpecer el procedimiento, prolongar de manera indebida o de mala fe la terminación de las sesiones conciliatorias. (STPS, 2020).

2.9.7 Información

La autoridad conciliadora deberá proteger los datos que proporcionan las partes en la audiencia de conciliación, así mismo tendrá que verificar la personalidad con los documentos que acrediten la misma, con la cual deberán estar facultados para comparecer, como lo es el caso de la parte patronal, y en el caso del trabajador una credencial de identificación oficial, así como la veracidad de la información contenida en tales documentos. También el funcionario conciliador deberá invitar a las partes a que en todo momento se conduzcan con la verdad. Por otro lado, se debe establecer un lenguaje claro y que pueda ser entendido, con el fin de evitar confusión. (STPS, 2020).

2.9.8 Honestidad

IIDEJURE (S.F) Cita al manual del conciliador ABA/USAID en donde se menciona que la honestidad se trata de que el conciliador reconozca sus limitaciones y capacidades, para que se pueda justificar el motivo de no poder llevar a cabo un asunto por cuestión de una prohibición no solamente legal, sino de capacidades técnicas. Dentro del mismo texto se señala que La Ley Nacional de Mecanismos

Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, menciona que el principio de honestidad es que las partes y el conciliador deberán conducirse con la verdad durante el mecanismo alternativo.

El Manual de Conciliación de la STPS refiere que el conciliador, con base a su criterio puede dar por terminada la audiencia de conciliación o decidir no participar en ella, cuando su intervención sea contraria a los intereses de las partes. Así mismo, menciona también que la terminación de la audiencia debe dejarse como la última opción, ya que la terminación anticipada de la conciliación no deberá ir en contra de los intereses de las partes, sino que primeramente se deberán usar las técnicas de la comunicación efectiva para que esta sea recuperada y se llegue al objetivo, que es un arreglo que beneficie a los conciliantes. (STPS, 2020).

2.9.9 Confidencialidad

La confidencialidad es un principio de los más importantes dentro de la conciliación, además de que en este se hace una diferencia en relación con el proceso judicial, toda vez que este proceso es público y en el caso de la conciliación todo lo que se mencione, exhiba o se actúe es confidencial, siendo únicamente las partes, las que deban participar dentro de la audiencia de conciliación. Una justificación para este principio es que los conciliantes a través de las preguntas realizadas e información que solicite el funcionario conciliador, puedan hacer un libre intercambio de opiniones, así como de información, misma que será proporcionada de manera honesta, puesto que, un requisito para los participantes es que tengan la libertad de expresar lo que ellos deseen manifestar, sin que exista la inseguridad de que esa información pueda ser usada posteriormente en perjuicio de alguna de las partes.

Otro argumento para este principio es el de brindar protección para ambos, ya que pueden surgir abusos, en donde solamente se quiera sacar provecho de la información que brinde la contraparte para saber cuál es su posición y cuáles son sus alcances. (La rosa, 1999).

Derivado de lo anterior, el autor señala que la confidencialidad deberá ser en cuanto a la información brindada en las todas las audiencias de conciliación, así como de la información obtenida por el conciliador en las sesiones privadas que tenga con cada una de las partes, dicha información no podrá ser utilizada en un proceso judicial. Por otra parte, menciona que, en la legislación comparada, existe un convenio de confidencialidad el cual protege al conciliador de poder ser llamado a un proceso judicial como testigo.

Con referencia en el manual de la STPS, (2020) el principio de confidencialidad aplica para los participantes en las audiencias de conciliación prejudicial, mismos que deberán de guardar la información que se proporcionó en las mismas, ya que es un secreto profesional que implica una obligación del funcionario conciliador, así como un derecho para los conciliantes. Por lo tanto, los Tribunales no podrán requerir ninguna información como medio de prueba que provenga de la autoridad conciliadora, lo anterior para que dentro de las sesiones de conciliación exista la seguridad para manifestar lo que quieran exponer de acuerdo a sus necesidades sin que exista ninguna represalia.

2.10 Excepciones de la instancia conciliatoria

En el presente tema se abordará las excepciones a la conciliación prejudicial, las cuales son: discriminación, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones

de seguridad social, tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, la disputa de titularidad de contratos colectivos y contrato ley y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación; que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo el 684-B dice que los patrones y trabajadores tendrán que asistir al Centro de conciliación y solicitar el trámite de conciliación prejudicial. El artículo 684-A, que es el inicio del Título trece bis, el cual rige la tramitación de la instancia de conciliación, dejando fuera los procedimientos que tengan una tramitación especial, entendiéndose y siendo claro que existen procedimientos ordinarios y especiales, los ordinarios son los que se refieren a conflictos laborales entre trabajadores y patrones, y los procedimientos especiales son los temas de conflictos de seguridad social, sin embargo existen algunos temas de seguridad social que no se consideran excepciones para agotarla, con fundamento en una jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual hace referencia a este tema, misma que se señala en el presente capítulo.

2.10.1 Discriminación

Pallares, (2019) menciona que esta excepción se refiere a todos los casos en que la dignidad humana de las personas sea vulnerada en el ámbito laboral y ocupación por embarazo, así también por cuestiones de condición social, religión, sexo, origen étnico y raza. Como justificación se plantea que la persona que sea víctima de discriminación, se le deberá dar una solución rápida por parte de la autoridad para reparar el daño ocasionado laboralmente y moral infligido, debiendo el patrón hacerse responsable de las obligaciones y prohibiciones señaladas en el artículo 133 de la LFT, en especial las fracciones I, XIV y XV las cuales prohíben al patrón

abstenerse de ejercer cualquier acto discriminatorio para la contratación de sus trabajadores.

El autor refiere que la ley laboral retoma lo señalado en el último párrafo del artículo 1° de la CPEUM donde se protege el derecho humano para evitar la discriminación, de igual manera menciona que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio 111 en su artículo I, apartado I, inciso a) y b) es congruente con lo que se señala en Constitución.

De acuerdo a esta excepción de discriminación en el empleo, Pallares refiere que la OIT, la Declaración de Filadelfia, la Declaración de los Derechos Humanos, enuncian los derechos y principios que protegen a las personas ante todo tipo de discriminación (2019). Debido a que son derechos humanos los que se están vulnerando, mismos que son irrenunciables, no pueden ser objeto de negociación en la etapa prejudicial de conciliación laboral.

2.10.2 Designación de beneficiarios por muerte

Por lo que hace a esta excepción Molina (2021) señala que no puede ser objeto de conciliación toda vez que esta se realiza sobre las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido con base a un orden de prelación señalada en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, ahora bien y debido a la naturaleza de este derecho es necesario la intervención jurisdiccional, puesto que se requiere que dicha autoridad determine quién tiene mejor derecho en el caso de que concurren diversas personas alegando que son beneficiarios del trabajador fallecido y de conformidad con la ley laboral se establece que se tendrá que realizar una investigación de dependencia económica para resolver dicha controversia en este caso, y determinar si las prestaciones del trabajador deberán ser repartidas.

De acuerdo con Pallares, (2019) para la determinación de designación de beneficiarios en cuanto a la dependencia económica, refiere que el patrón no tiene ninguna participación, sino que solamente se limita a dar la información requerida por la autoridad jurisdiccional, misma que va encaminada a investigar quienes dependen económicamente del trabajador fallecido, que de conformidad con el artículo 896 de la LFT se señala que el patrón deberá proporcionar los nombres y domicilios de beneficiarios registrados, así como a las instituciones oficiales, para poder convocar a los posibles beneficiarios.

De conformidad con el párrafo anterior, la participación del patrón únicamente es proporcionar a la autoridad laboral información que se tenga respecto a los beneficiarios del trabajador fallecido, por esta razón no es necesario agotar la instancia conciliadora. (Pallares, 2019)

Sin embargo, existen otro tipo de prestaciones derivadas de la muerte del trabajador que son las aportaciones de las cuotas obrero-patronales que se ven reflejadas en una cuenta individual del trabajador, mismas que son administradas por una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), así como créditos de vivienda ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). En estos y en los casos que se describen en párrafos anteriores, los Tribunales laborales tienen diversos criterios puesto que en la práctica se ha visto que la autoridad hace requerimientos para que se agote la conciliación prejudicial, basándose en la jurisprudencia con registro digital 2024532 de rubro “PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. LA PENSIÓN POR CESANTÍA Y EDAD AVANZADA, ASÍ COMO LA DEVOLUCIÓN DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL NO SE CONSIDERAN EXCEPCIONES PARA AGOTAR LA

INSTANCIA CONCILIATORIA PREJUDICIAL, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 685 TER, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.” (SCJN, Segunda Sala, 2022, p.1672)

2.10.3 Algunas prestaciones de seguridad social

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 685-Ter, Fracc. III, menciona los supuestos en donde no se deberá agotar la etapa conciliatoria como lo son las “Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie, y accidentes de trabajo” (p. 202)

Es así que Pallares, (2019) menciona que no es conveniente agotar la Conciliación, puesto que dichos derechos de seguridad social son irrenunciables, de igual manera, Molina, (2021) dice que estos derechos no son negociables, ya que se tiene que determinar legalmente si existe tal supuesto, y determinar en cada caso el otorgamiento, de las prestaciones en dinero o en especie al trabajador o beneficiarios.

En el mismo tenor para los trabajadores la seguridad social es un derecho fundamental, en relación con los accidentes, riesgos y enfermedades de trabajo, así como las enfermedades no profesionales, embarazos e incapacidades que deriven de estos, por lo cual es prioridad buscar la celeridad en estos procedimientos. Garantizando siempre el reconocimiento de su derecho para que de manera pronta reciba atención médica y el subsidio correspondiente (Molina, 2021). Lo anterior se hará por medio de las providencias cautelares que se señalan en el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo mismas que se solicitarán al momento de ingresar la demanda al Tribunal en relación con el segundo párrafo del artículo 858.

2.10.4 Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral

En este caso quedan exceptuadas de agotar la etapa conciliatoria cuando se trate de derechos fundamentales colectivos como lo son: la libertad sindical, libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, tal como lo señala Molina (2021) ya que estos derechos colectivos establecen una garantía procesal, que permite hacer realidad la libertad sindical, libre contratación colectiva y democracia sindical, lo anterior mediante el voto personal, libre, directo y secreto.

Dentro de esta misma excepción se encuentra exceptuada la trata laboral, trabajo forzoso y obligatorio, y el trabajo infantil (LFT,2022, art. 685-Ter, fracc. IV, inciso b y c), por tal motivo y al estar frente a supuestos de violaciones a Derechos Humanos y derechos fundamentales no podrán ser conciliables.

Para estos supuestos la ley enuncia que se deberá probar ante el Tribunal la existencia de que se está ante una sospecha, apariencia y presunción de violación a estos derechos. A pesar de lo que menciona la ley, Pallares refiere que la Ley no es clara puesto que no menciona la manera en la cual se acreditarán los indicios, es decir, si se deberá de hacer la apertura de un periodo incidental y dentro de este citar al patrón o mediante una documental (2019).

2.10.5 La disputa de titularidad de contratos colectivos y contratos ley.

La excepción de agotar la instancia conciliatoria en caso de un conflicto de titularidad de contratos colectivos y contratos ley, se refiere a que cuando un sindicato que administra un contrato y existe una contienda con otro sindicato

por decir tener la titularidad, aduciendo que tiene la representación de los intereses de los trabajadores. Ya que el que dice tener la posesión de la administración querrá seguir con la titularidad, mientras que el otro perseguirá ser el administrador del contrato. Por ende en este conflicto de la titularidad es notoriamente que no podrá estar sujeto a una conciliación, ya que cada uno tiene diferentes posiciones.

La titularidad no quedará a resolución de los sindicatos, si no será por el voto personal de los trabajadores, el cual será libre, directo y secreto. Lo anterior de conformidad con el artículo 389 de la LFT y con base al procedimiento especial colectivo que enuncia el artículo 897 y subsecuentes. (Pallares, 2019)

Es así que la única manera de resolver este conflicto será a través de la consulta de los trabajadores manifestando su voluntad, por tal motivo, el tema de conflictos de titularidad no puede ser negociado, ya que, se vincula con la democracia sindical y derechos humanos en materia de derechos del trabajo. (LFT, 2022, art. 897-A)

De acuerdo con artículo 684-A, los conflictos que tengan tramitación especial en la LFT, no estarán sujetos a agotar la conciliación prejudicial. (LFT, 2022, art. 684-A). Como bien se mencionó anteriormente las disputas por la titularidad se rigen por un procedimiento especial.

2.10.6 La impugnación de los estatutos o su modificación.

De acuerdo con Pallares, (2019) en los casos de impugnación de estatutos o su modificación quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, debido a que se trata de un conflicto interno que se deriva de los estatutos que los rigen. Toda

vez que puede haber diferencias en los siguientes casos de acuerdo con el artículo 371, Fracc. VII a la XIV:

- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- La forma de convocar y la época de la celebración de las asambleas.
- La falta de convocatoria.
- El procedimiento para la elección de la mesa directiva, su duración y la reelección de ésta.
- Las normas para la administración del patrimonio sindical.
- La rendición de cuentas.
- La liquidación del patrimonio sindical.

De la lista anterior se desprende que son conflictos de discusión interna y de inconformidad por parte de los sindicatos y los agremiados, ya que, al ser redactados o aplicados los estatutos, se puede derivar una controversia entre los agremiados o parte de ellos y la directiva sindical, es decir, si no hay un acuerdo entre ellos con relación a lo planteado en los estatutos, tal problema tendría que ser dirimido en un tribunal, en términos del artículo 373 de la LFT. En este caso no sería factible agotar el procedimiento de conciliación, debido a que está de por medio el buen funcionamiento y la democracia sindical.

2.11 Procedimiento de la conciliación prejudicial en el nuevo sistema de justicia laboral.

En el presente tema describiremos el procedimiento de conciliación prejudicial obligatoria de manera detallada, se le llama obligatoria ya que la constitución determina la obligatoriedad de la etapa de conciliación en el artículo 123 fracción XX párrafo tercero. Es importante señalar que para dicha descripción por tratarse de una conciliación que se realiza en una instancia administrativa nos referiremos a

las partes como solicitante y citado, y no como actor y demandado, ya que se les denomina así en un procedimiento jurisdiccional.

De tal manera que se abordará desde el ingreso de la solicitud ya sea de forma presencial o vía electrónica, si ante el centro que se presenta es competente de acuerdo a la competencia estipulada en materia laboral, la asignación del buzón electrónico, el desarrollo de la audiencia y finalmente si se logra el objetivo de la conciliación en donde se realiza un convenio, o en caso de no lograr el objetivo se expide la Constancia de haber agotado la etapa de conciliación obligatoria.

2.11.1 Solicitud presencial/ Vía electrónica

El procedimiento de conciliación prejudicial inicia con la presentación de la solicitud, puede ser de manera presencial auxiliados por el personal de los Centros de Conciliación ya sean Federales o Locales, o podrán realizarlo de manera individual vía electrónica en la página Web de dichos Centros. (LFT,2022 art.684-E, fracc. I y II), es el primer contacto que tiene el interesado o interesados con los funcionarios orientadores de los Centros de Conciliación, los cuales les proporcionan información acerca de los beneficios del procedimiento de conciliación y se les explica en qué consiste el mismo. (STPS, 2020)

De igual manera, los funcionarios conciliadores deberán proporcionar asesoría jurídica, informándoles los plazos de prescripción de cada conflicto (LFT,2022, art.684-E, fracc. III), mismos que serán interrumpidos con el solo hecho de concluir el trámite de la solicitud de conciliación, esto con fundamento en artículo 521, fracc. III de la LFT. También les informan a los trabajadores acerca de los servicios gratuitos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que varios trabajadores acuden sin tener abogado o una persona de confianza como lo marca

la ley , es así que aunque en la Ley Federal del Trabajo no se menciona que dichas Procuradurías se encuentran dentro o cerca de los Centros de Conciliación, en la práctica es una realidad y dichas Procuradurías se encargan de brindar los servicios de orientación, asesoría, representación jurídica (en el caso de que no se llegue a ningún arreglo conciliatorio), así como brindar el acompañamiento a los trabajadores a su audiencia de conciliación.

En el caso de presentar la solicitud de manera presencial ante los Centros de Conciliación Federales o Locales esta deberá ser firmada por el solicitante(s); que podrá ser el trabajador, patrón o ambos, así como un sindicato, además se deberá agregar copia de la identificación oficial. (LFT,2022, art. 684-E, fracc. I)

En el caso de presentar la solicitud vía electrónica, se deberá ingresar a la página web de los Centros Federales o Locales, y cargar en el sistema una identificación oficial del solicitante o cuando sean varios solicitantes se cargarán las identificaciones de cada uno. (CFCRL, 2021)

En consecuencia, el sistema le informará al solicitante si desea llevar su procedimiento presencial o de manera remota, en caso de escoger su procedimiento de conciliación presencial el solicitante debe acudir al Centro de Conciliación que corresponda con una identificación oficial, contando con tres días hábiles para poder confirmar su solicitud. En caso de que seleccione llevar su procedimiento vía remota, el sistema le arrojará un Acuse de Solicitud de Conciliación, en el cual se señalan los pasos a seguir para concluir el trámite, en uno de los pasos se menciona que para confirmar su solicitud deberá llamar a los números telefónicos que se indican en dicho acuse, contando con el mismo término de 3 días, en este caso el orientador le indicará al solicitante realizar una videollamada mediante la liga única

que aparece en el acuse, en dicha videollamada deberá exhibir su identificación oficial para la conclusión de la confirmación. (CFCRL, 2021). De manera didáctica y para mayor ilustración se exhiben las siguientes imágenes de un “Acuse de Solicitud de Conciliación” vía remota.

Es importante señalar que la solicitud de conciliación se puede presentar personalmente por ambas partes, notificándoles en este acto fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, la cual será celebrada dentro de los cinco días siguientes, sin embargo, dicha audiencia podrá ser celebrada el mismo día del trámite de la solicitud.

ACUSE DE SOLICITUD DE CONCILIACIÓN

FECHA DE SOLICITUD: 30 DE MARZO DE 2023
 SOLICITANTE(S): PEDRO P.
 CITADO(S): TABACALERA S.A DE C.V
 FECHA DE CONFLICTO: 30 DE MARZO DE 2023
 OBJETO DE LA CONCILIACIÓN: DEVOLUCIÓN DE APORTACIONES SAR/INFONAVIT/AFORE
 OFICINA DEL CFCRL: EDO. MEX.

LIGA ÚNICA: <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/canal/219b70f5>

Usted ha guardado exitosamente la solicitud de conciliación con folio MEX/0000/2023. La Oficina del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral competente para conocer de su solicitud es la Oficina e n, con domicilio en, **Calle Río Mayo, Número 00, Colonia las Palmas, Estado de México, C.P. 123456**, misma que tiene un horario de atención de las 09:00 a las 11:00 horas.

Toda vez que usted ha seleccionado llevar a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial individual **VIA REMOTA**, para continuar con el procedimiento debe de seguir los siguientes pasos:

1. Guardar esta liga única de su solicitud: <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/canal/219b70f5>, la cual se utilizará durante todo el procedimiento de conciliación prejudicial individual vía remota para realizar videoconferencias que le permitan estar en contacto directo con el personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
2. A partir de la fecha que realiza su solicitud de conciliación y obtiene este acuse, cuenta con TRES (3) días hábiles para confirmar su solicitud, para lo cual debe llamar vía telefónica, en un horario de las 9:00 a las 18:00 horas, a los números **4445892233, 4443332211** La fecha límite para confirmar su solicitud es el día **04 de Abril de 2023**.
3. Antes de realizar la llamada debe asegurarse de contar con acceso a una computadora o dispositivo móvil con pantalla y cámara para realizar la confirmación.
4. Al llamar, será atendido por personal del CFCRL, quien le indicará que ingrese a su liga única para tener una videoconferencia a través de Microsoft Teams a efecto de confirmar su solicitud, debiendo mostrar la identificación oficial que adjuntó a la solicitud de conciliación. No es necesario la **descarga previa de la aplicación Microsoft Teams para acceder a la videoconferencia y tampoco tiene costo alguno el uso de la aplicación.**
5. El personal del CFCRL le asignará un número único de identificación a su expediente de conciliación, le generará un buzón electrónico y le explicará como acceder al mismo para obtener el citatorio firmado de manera electrónica por la persona conciliadora.
6. Usted procederá a descartar el citatorio firmado por la persona conciliadora y lo entregará a la persona citada. El citatorio contendrá la misma liga única proporcionada en este acuse, a la que tanto el citado como el solicitante (usted) deberán ingresar en la fecha y hora designadas para la audiencia de conciliación vía remota.
 En caso de que vea un código QR al final del documento quiere decir que no está listo para ser descartado, espere dos horas y verifique nuevamente que éste sea reemplazado por la firma electrónica de la persona conciliadora.
7. En la fecha y hora designadas para la audiencia de conciliación vía remota, deberán ingresar por medio de la liga única para realizar la audiencia por videoconferencia y buscar una solución a su

Partes

Liga única

Procedimiento vía remota

Termino de los tres días

Identificación oficial

Asignación del número único de identificación

Asignación de buzón electrónico

conflicto laboral.

Usted deberá ingresar a la audiencia a través de la liga única en la hora exacta de celebración de esta, no antes. Se le especifica que tendrá una tolerancia de veinte minutos, pasado dicho tiempo se le tendrá por no presentado, emitiendo el archivo por falta de interés correspondiente.

En caso de que no confirme la solicitud dentro del plazo señalado en el número 2 de este documento, con fundamento en los artículos 735 y 684-C de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 6, fracción II, de los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Vía Remota, ésta se tendrá por no presentada por falta de acreditación de identidad del solicitante, dejando a salvo sus derechos para que pueda presentar una nueva solicitud de conciliación.

Nota: Es importante señalar que ambas partes deben aceptar llevar el procedimiento de conciliación prejudicial vía remota, por lo que, si una de ellas no acepta, se tendrá que señalar nueva fecha de audiencia para celebrarse de manera presencial en la oficina del CFCRL que corresponda o, en su caso, bajo el principio de flexibilidad la persona conciliadora podrá determinar la posibilidad de efectuar una conciliación dual (remota/presencial).

Fuente: Elaboración propia con base al Sistema Nacional de Conciliación Laboral, (S/F).

2.11.2 Datos que debe contener la solicitud

La solicitud tendrá que contener los datos del solicitante, los cuales son:

- Nombre
- Curp
- Identificación Oficial o si el solicitante no cuenta con ella, se podrá identificar con otros medios que el Centro Conciliación disponga.
- Domicilio, mismo que deberá estar dentro del territorio del Centro de Conciliación al que acuda, con el fin de recibir las notificaciones durante el procedimiento prejudicial.
- Asignación del buzón electrónico.
- Nombre y domicilio del citado a la conciliación prejudicial, ya sea persona física o moral, o sindicato. En el supuesto que el solicitante fuera el trabajador y éste desconoce el nombre del patrón o empresa, podrá señalar únicamente el domicilio en el cual prestó sus servicios.
- Motivo por el cual se cita a la contraparte, por ejemplo: despido, pago de prestaciones, rescisión de la relación de trabajo, derecho de preferencia, derecho de antigüedad, derecho de ascenso, terminación de la relación voluntaria de trabajo, devolución de aportaciones SAR-INFONAVIT-AFORE., y otorgamiento de pensión, etc. (LFT,2022, art. 684-C)

2.11.3 Competencia: admisión/ incompetencia

Con base al artículo 123 fracción XXXI de la CPEUM, así como al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, la competencia federal es de acuerdo a la rama de la

industria y de servicios, es así que todo lo que no se encuentre dentro de estos preceptos legales se entenderá que es de competencia local.

De conformidad con lo anterior y una vez realizada la solicitud, el Centro de Conciliación en caso de ser competente (admisión) asignará un número de expediente mismo que se denomina número de identificación único, así como el buzón electrónico para dar continuidad con el procedimiento, por último, se le asignará una sala de conciliación. (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. V)

Ahora bien, si al Centro de Conciliación al que se ingresó una solicitud de conciliación no es competente, este deberá remitir la solicitud al centro de su competencia de manera electrónica, esto dentro del término de 24 horas en que se recibió la solicitud, de igual manera se deberá notificar al solicitante para que acuda ante el Centro de Conciliación competente para que le den seguimiento a su trámite, cuando se trate de solicitudes de personas morales el Centro de Conciliación se pronunciara respecto de la personalidad. (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. V, párrafo dos).

2.11.4 Asignación de buzón electrónico

El buzón electrónico fue creado con la reforma del 1ro de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, a través de la plataforma digital creada por el CFCRL, con fin de que los Centros de Conciliación se mantengan comunicados con las partes respecto de su procedimiento de conciliación, así como de las notificaciones para los solicitantes y los citados, agilizando de esta manera el procedimiento. La ventaja del buzón electrónico es que el notificador ya no tendría que desplazarse hasta el domicilio de las partes o que ellas tengan que acudir al Centro correspondiente a notificarse personalmente (CFCRL,2021).

Las notificaciones a través del buzón electrónico del procedimiento de conciliación tienen su fundamento en los artículos 739, 739-Ter fracc. IV, 745-Ter, y 747 fracc. IV de la LFT.

Cuando se realiza la confirmación de la solicitud de conciliación, es el momento en que se crea el buzón electrónico para el solicitante, para lo cual se requiere que el solicitante proporcione su CURP en el caso de ser persona física y el RFC en el caso de ser personal moral y correo electrónico (opcional). Para la parte citada el momento en que se le crea el buzón electrónico es el día de la primera audiencia de conciliación al marcar su comparecencia, en el caso de personas morales se realiza la captura de un representante legal y para las personas físicas el representante legal es opcional. El buzón se le asigna bajo las mismas reglas que al solicitante. (CFCRL,2021)

Es importante señalar que no es obligatorio contar con un correo electrónico para que se le pueda asignar dicho buzón, ya que la autoridad conciliadora podrá asignarle uno, creándoles un usuario y contraseña, independientemente de que se acepten las notificaciones por buzón electrónico o no. Si se aceptan las notificaciones por buzón electrónico se expedirá una Constancia de Aceptación de Notificación por Buzón Electrónico; para el caso de las personas que no hayan aceptado las notificaciones por medio del buzón electrónico, se expedirá una Constancia de No Aceptación de Notificación por Buzón Electrónico. (CFCRL,2021)

El correo proporcionado por las partes o el asignado por el Centro de Conciliación servirá como medio para los avisos de la autoridad conciliadora para las personas que no hayan aceptado las notificaciones por el Buzón electrónico, cuando tengan que presentarse al domicilio del Centro de Conciliación a recibir las

notificaciones personalmente. También servirá para aquellas personas que hayan aceptado las notificaciones por Buzón Electrónico en el cual se les avisará que tienen una notificación en el Buzón. (CFCRL,2021)

Cabe mencionar que algunos documentos que se podrán ver en el buzón electrónico son únicamente aquellos que requieren notificación, tales como: Constancia de no conciliación, citatorio, acta de multa, constancia de incompetencia, acta de archivo por falta de interés, constancia de no admisión al trámite, entre otros, siempre y cuando sean notificaciones. (CFCRL,2021)

2.11.5 Notificación personal por el trabajador o autoridad conciliadora.

La notificación para la audiencia de conciliación podrá ser en 5 ó 15 días hábiles, esto depende de quien lleve el citatorio ya que la LFT señala en su artículo 684- C y 684-E que el Centro de Conciliación podrá auxiliarse del solicitante para que él personalmente lleve el citatorio a la empresa, sindicato o persona física,(LFT,2022, art.684-C y 684-E) para este caso la audiencia se señala dentro de cinco días hábiles, en caso de que el solicitante prefiera que los notificadores del Centro de Conciliación sean los que lleven el citatorio, la audiencia se celebrará dentro de 15 días hábiles.(CFCRL, 2021)

Es importante enfatizar que la Ley Laboral y como se dijo anteriormente el Centro de Conciliación podrá auxiliarse del solicitante para que él personalmente lleve el citatorio, puesto que esto agilizará el procedimiento de conciliación, sin embargo al llegar el día de audiencia, si no se presenta el citado, dicho citatorio se deberá volver a enviar pero esta vez por los notificadores del Centro de Conciliación señalando la fecha de conciliación en los siguientes 15 días hábiles, es así que esta situación podría generar un retraso en el procedimiento puesto que ya habrían

transcurrido 20 días hábiles, casi la mitad del tiempo que dura el procedimiento de conciliación que no deberá rebasar 45 días naturales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 684-D.

2.11.6 Audiencia de conciliación prejudicial

Los solicitantes podrán acudir a su audiencia de conciliación solos o acompañados de una persona de confianza, así mismo podrán ir acompañados por un abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo a los cuales no se les reconocerá el carácter de apoderado legal por tratarse de una instancia administrativa que en este caso es la conciliación prejudicial y por el motivo de que no se encuentran en una instancia jurisdiccional. (CFCRL,2021)

Para los citados cuando éstos sean personas morales deberán realizar su comparecencia mediante un apoderado legal, las personas físicas podrán comparecer personalmente o también por conducto de un apoderado legal, en ambos casos los apoderados legales deberán de tener las facultades suficientes para representarlos. (CFCRL, 2021)

Si ambas partes comparecen a la audiencia de Conciliación estas deberán identificarse ante la Autoridad Conciliatoria con un documento oficial, y en caso de que comparezca una persona en representación de una empresa el funcionario conciliador verificará que esta cuente con las facultades para poder comparecer. Como se mencionó anteriormente, este es el momento en que se le asigna un buzón electrónico a la parte citada, la cual, al igual que el solicitante podrá aceptar o no las notificaciones por el mismo. (LFT,2022, art. 684-E, fracc. VIII)

En esta primera audiencia una vez que las partes están debidamente identificadas, el conciliador se presentara y explicara brevemente sus funciones

especiales y el objetivo de la conciliación, para el caso de que el solicitante acuda acompañado por una persona de confianza, abogado o un procurador de la defensa del trabajo, les hará saber que esta persona no podrá tener intervención en dicha audiencia, sin embargo a petición del solicitante podrán salir de la sala a realizar la consulta de alguna duda que se presente, posterior a esto le dará el uso de la voz primeramente al solicitante y le preguntara cuáles son sus pretensiones, una vez terminando de hablar el solicitante, le dará el uso de la voz a la parte citada.

Terminando de escuchar a ambas partes y tomando en cuenta las pretensiones de ambos, el conciliador realizará propuestas justas y equitativas para la solución del conflicto, sin imponer ningún acuerdo, únicamente facilitará la comunicación entre las partes, y de las propuestas realizadas por el conciliador llegar a un arreglo siempre y cuando exista la voluntad de ambas partes.

En caso de que en la primera audiencia no se llegue a un acuerdo, se podrá señalar una nueva fecha de audiencia, siempre y cuando el solicitante y el citado estén de acuerdo, las siguientes audiencias se señalaran para los cinco días siguientes, (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. VIII) el conciliador deberá cuidar que los tiempos no rebasen los 45 días naturales que debe durar el procedimiento de conciliación. (LFT, 2022, art. 684-D)

Supuestos que pueden ocurrir en la primera fecha de audiencia o en las subsecuentes, referente a la comparecencia de las partes:

1. Si no se presenta la parte citada aun estando debidamente notificada por parte de la autoridad conciliatoria y solo se presenta el solicitante, a este se le expedirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial

obligatoria y al día siguiente comenzarán a correr los términos de prescripción. (LFT, 2022, art. 684-E., fracc. X)

2. Si no se presenta la parte citada cuando fue el solicitante quien entregó el citatorio, la autoridad conciliatoria se encargará de que los notificadores del Centro de Conciliación realicen la notificación señalando nueva fecha dentro de los próximos 15 días, para el caso de que no se presente a esta nueva fecha de audiencia el Centro de Conciliación procederá a geolocalizar al citado y se podrá auxiliar del solicitante, fijando una cita para que ambos acudan a localizar el domicilio de la parte citada.(LFT, 2022, art.684-E, parte final)
3. Si solo se presenta el citado y no se presenta el solicitante, esta solicitud se archiva por falta de interés, dejando a salvo los derechos del trabajador para estar en posibilidad de realizar una nueva solicitud, es importante señalar que en este caso también se reanudan los plazos de prescripción a partir del día siguiente de la fecha de la audiencia. LFT, 2022, art. 684-E, fracc. X) Cabe señalar que, si la solicitud se archiva por falta de interés, no se expedirá la constancia de haber agotado la conciliación, salvo que el solicitante justifique su inasistencia, sin embargo, esta justificación quedará a criterio del conciliador. (LFT, 2022, art. 684-E, parte final)

De acuerdo con el Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual se consideran causas de justificación a la inasistencia de la audiencia:

- A. En los casos de enfermedades graves, debiendo presentar la receta médica en el cual se indique el diagnóstico por el que se le imposibilitó su

asistencia a la audiencia, mismo que deberá ser emitido por un médico, así mismo deberá contener el nombre y cédula profesional de quien la expide.

B. Por accidente grave ocurrido antes de la celebración de la audiencia, debiendo presentar los documentos que acrediten los hechos.

C. Por caso fortuito o fuerza mayor.

D. La imposibilidad de presentarse por actos de alguna autoridad.
(EAALPCPI, 2021, numeral 22)

4. Si una o ambas partes no se presentan a la audiencia por causa justificada aun y estando debidamente notificadas, se les notificara nueva fecha de audiencia, si una de las partes acude será notificada en ese momento y la que no esté presente se le hará la notificación por boletín del centro o por buzón electrónico. (LFT,2022, art. 684-E, fracc. IX)

5. Para el caso de que los notificadores del Centro de Conciliación, aun habiendo intentado encontrar el domicilio de la parte citada y no lo hayan logrado notificar, el conciliador dará por concluido el procedimiento, emitiendo la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, dejando a salvo sus derechos para hacerlos valer ante un Tribunal laboral. (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. XI)

Un caso especial dentro del procedimiento en la audiencia, que si bien se ha mencionado anteriormente, se encuentra exento de agotar la etapa de conciliación, sin embargo la ley no prohíbe agotarla, es el tema de acoso sexual y discriminación, en estos casos la ley refiere que si en la solicitud se manifestó la existencia de estos dos supuestos, la autoridad conciliatoria se encargara de que el solicitante (presunta víctima) no deberá de encararse frente a la persona a la cual se le atribuyan estos

actos de violencia con la finalidad de evitar un riesgo inminente de revictimización, para lo cual se deberá proporcionar un espacio en donde se pueda atender dicha situación el cual será con el representante o apoderado de la empresa y no con la persona a la que se le atribuyen los actos de violencia. (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. XII)

2.11.7 Efectos: Convenio y cumplimiento, Constancia de no conciliación.

Al concluir la audiencia de conciliación prejudicial los efectos que se obtienen son dos:

El primero consiste en que se haya logrado el objetivo de la conciliación, es decir, que las partes por voluntad propia, con base a las propuestas y aplicando las técnicas de la comunicación impartidas por el conciliador para facilitar el diálogo, se llegue a un acuerdo en donde las partes queden satisfechas con el mismo y se celebre un convenio en el cual deberán quedar establecidas las condiciones y términos del acuerdo al que se llegó, tal como la cantidad que se pactó, si se pagará en ese acto, sí que quedara sujeto a fecha de pago, o si serán pagos diferidos, la LFT, establece en su artículo 684-E último párrafo que en este caso se establecerá una pena convencional la cual será a razón del último salario del trabajador sin ser menor a este, entre otras prestaciones. Para ejemplificar de manera didáctica se muestra la imagen de un convenio de Conciliación Prejudicial Laboral.

El convenio celebrado en el Centro de Conciliación y ante la fe del funcionario conciliador tendrá la calidad de cosa juzgada, y en caso de incumplimiento las partes podrán hacer valer este documento como título ejecutivo ante los tribunales para su ejecución sin necesidad de ratificación, tal como lo establece la LFT en el

artículo 684-E (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. XIII). Esto quiere decir que al momento en que las partes celebren el convenio ante los Centros de Conciliación adquiere la calidad de cosa juzgada *Non Bis Idem*, con el cual sin necesidad de ser ratificado podrá iniciarse acciones ejecutivas para su cumplimiento, cualquiera de las partes tendrá el derecho de promover el cumplimiento del mismo ante el Tribunal conforme al procedimiento especializado establecido en la LFT. Esta institución de cosa juzgada es la certeza y seguridad jurídica que le otorga la Constitución en su artículo 17 como consecuencia de un proceso judicial, en el cual se agotaron todas las etapas del mismo y se dicta la sentencia (STPS, 2020). De dicho convenio se le entregará copia certificada a cada una de las partes, así como de las constancias del cumplimiento del convenio (LFT, 2022, art. 684-E, fracc. XIV).

Número de identificación único

CONVENIO DE CONCILIACIÓN

Con fundamento en los artículos 123, apartado A, fracción XXVII inciso h) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 33 y 684-E de la Ley Federal del Trabajo, así como la fracción VIII del artículo 21 del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se celebra el presente convenio por una parte BLANCA FICTICIO quien en lo subsecuente se denominará la parte "TRABAJADORA" y, por otro BOMBAS S.A. DE C.V. representada por MARICELA ALIAS ALIAS en carácter de apoderado legal a quien en lo subsecuente denominará la parte "EMPLEADORA", a quienes en lo sucesivo de forma conjunta se les denominará las "PARTES", quienes se someten y obligan en términos de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES:

PRIMERA. La parte TRABAJADORA se identifica con Credencial de elector expedida a su favor por Instituto Nacional Electoral y declara ser una persona mayor de edad, por lo que tiene plenas capacidades de goce y ejercicio para convenir o transigir.

SEGUNDA. Declara MARICELA ALIAS ALIAS quien se identifica con Credencial de elector, que es apoderado legal de BOMBAS S.A. DE C.V. y que cuenta con facultades suficientes para convenir a nombre de su representada en términos de Instrumento notarial, poder que a la fecha este convenio no le ha sido revocado.

TERCERA. Declara la parte TRABAJADORA:

- a) Que fue contratada por la parte EMPLEADORA desde el 2008-01-25, para prestar sus servicios como ASESOR PERSONALIZADO R9, puesto en el que se desempeñó hasta el día 2023-02-23.
b) Que por el desempeño de sus labores contaba con las siguientes prestaciones:
- Salario mensual: \$19488.90 (diecinueve mil cuatrocientos ochenta y ocho pesos 90/100 moneda nacional).
- Días de descanso: 2, MARTES Y MIERCOLES
- Vacaciones: 24 días al año.
- Aguinaldo: 30 días al año.
- Otras prestaciones (bonos, vales de despensa, seguros de gastos médicos mayores etc.) AYUDA DE ÚTILES ESCOLARES Y FONDO DE AHORRO.

13040923-141726



c) Que desempeñaba sus actividades laborales en las siguientes condiciones:

- Horario: 10:00 A 19:00
- Horario de comida: de 60 MINUTOS DE COMIDA fuera de las instalaciones.
- Domicilio donde prestaba sus servicios: AVENIDA 508, NO. S/N, ESTADO DE MÉXICO, CP. 25848621.

d) Que el día 08 de Marzo de 2023 presentó solicitud para iniciar el procedimiento de conciliación prejudicial ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal del Estado de México, por motivo de Despido, misma que confirmó ante el centro el 08 de Marzo de 2023.

e) Que el Centro Federal, fijó la audiencia de conciliación para el día 13 de Abril de 2023.

CUARTA Declara la parte EMPLEADORA:

- a) Que la parte TRABAJADORA fue contratada en los términos señalados en la declaración inmediata anterior.
b) Que con motivo del citatorio de fecha 08 de Marzo de 2023 emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal del Estado de México, la parte EMPLEADORA comparece para el desahogar la etapa de conciliación prejudicial conforme al Artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA Declaran las PARTES:

- a) Que el presente convenio se celebra con la finalidad de dar por terminado el procedimiento de conciliación prejudicial, seguido ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal del Estado de México, bajo el número de identificación único MEX/AR/2023/000000.
b) Que el día 13 de Abril de 2023, se celebró la audiencia de conciliación y que, por así convenir a sus intereses, la parte TRABAJADORA y la parte EMPLEADORA han llegado a un acuerdo para dirimir el conflicto suscitado, al tenor de las siguientes.

CLÁUSULAS:

PRIMERA. Las PARTES han determinado que por así convenir a sus intereses dan por concluida la relación laboral por mutuo acuerdo, conforme a lo estipulado por el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. La parte TRABAJADORA manifiesta bajo protesta de decir verdad, que el vínculo laboral lo mantuvo exclusivamente con la parte EMPLEADORA. Por lo anterior, expresa que no existió relación laboral alguna con otras personas, incluido el personal que fungía como superior jerárquico en el centro de trabajo donde la parte TRABAJADORA desempeñaba sus labores.

TERCERA. La EMPLEADORA otorga en favor de la TRABAJADORA el pago acordado conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y respetando los derechos consagrados en el mismo ordenamiento legal.

Asimismo la TRABAJADORA manifiesta su entera conformidad y la aceptación de éste, así como la forma en que se obtuvieron los conceptos que se describen en la cláusula QUINTA.

13040923-141726



Acuerdo voluntario entre las partes.

CUARTA. La parte **TRABAJADORA** manifiesta que durante el tiempo que laboró para la parte **EMPLEADORA**, se cubrió en tiempo y forma el pago su salario; cada una de las prestaciones ordinarias y extraordinarias y en especie que conforme a derecho le corresponden, así mismo como cualquier riesgo accidente de trabajo que haya sufrido. Por lo anterior, la parte **EMPLEADORA** no adeuda pago de concepto alguno.

QUINTA. La **TRABAJADORA** recibirá por parte de la **EMPLEADORA** la cantidad de **\$166,598.06 (ciento sesenta y seis mil quinientos noventa y ocho pesos 06/100 moneda nacional)**, conforme a los siguientes conceptos:

VACACIONES PENDIENTES	\$15,591.12
Días de vacaciones	\$1,388.25
Prima vacacional	\$26,237.93
Días de aguinaldo	\$3,652.17
Días de sueldo	\$5,197.40
Gratificación 'C' (Prima de antigüedad topada)	\$75,087.60
AYUDA DE ÚTILES ESCOLARES	\$5,596.48
FONDO DE AHORRO	\$10,622.93
Gratificación General 'D' (Incluye cualquier otra prestación)	\$23,224.18
Total de percepciones	\$166,598.06

Cantidad que se pacto

Entrega de copias certificadas del convenio y constancia del cumplimiento del mismo



EL REPRESENTANTE LEGAL DEL CITADO PONE A CONSIDERACION DEL TRABAJADOR SU PROPUESTA POR LA CANTIDAD DE \$166,598.06 LIBRES DE IMPUESTOS. SIENDO ESTA LA CANTIDAD QUE CUBRE TODAS LAS PRESTACIONES A QUE TIENE DERECHO SIN QUE SE ADEUDE CANTIDAD ALGUNA, CANTIDAD QUE SERA CUBIERTA EL DIA 28 DE ABRIL DEL 2023.

EL SOLICITANTE ESTA DE ACUERDO CON LA CANTIDAD Y LA FECHA DE PAGO, TODA VEZ QUE NO HAY RENUNCIA DE DERECHOS, Y ES SU DESEO DAR POR TERMINA LA RELACION DE TRABAJO QUE LE EXISTIA CON SU PATRON. DICHA TERMINACION SE DA DE FORMA LIBRE, VOLUNTARIA Y DE COMUN ACUERDO.

Se estableció que no hay renuncia de derechos

SEXTA. La **EMPLEADORA** manifiesta que pagará en 1 exhibiciones, hasta culminar la cantidad de **\$166,598.06 (ciento sesenta y seis mil quinientos noventa y ocho pesos 06/100 moneda nacional)**, tal como se muestra:

28/04/2023 01:30 horas ÚNICO PAGO \$166,598.06

Sujeto a fecha de pago

En caso de que la parte **EMPLEADORA** no cubra el pago de la cantidad estipulada y dentro del plazo determinado en esta cláusula, deberá pagar a la parte **TRABAJADORA** el equivalente a un día de salario diario, el cual se fijará en razón del salario que percibía dicha parte antes de finalizar la relación de trabajo. Esa cantidad se sumará a la previamente pactada, por cada día que transcurra, sin que se dé cabal cumplimiento al convenio, con fundamento en el artículo 684-E, fracción XIV, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

Penas convencionales

En el entendido de que el incumplimiento de la parte **EMPLEADORA**, de uno solo de los pagos señalados en la cláusula que antecede, faculta a la parte **TRABAJADORA** a exigir ante el Tribunal la ejecución total del presente convenio.

Se puede ejecutar sin necesidad de ratificación

Se aplicaron las técnicas de conciliación para facilitar el dialogo

SÉPTIMA. Las **PARTES** solicitan se apruebe y sancione este convenio, toda vez que se elaboró conforme a las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo como resultado del diálogo de la conciliación entre la parte **TRABAJADORA** y la parte **EMPLEADORA**. Asimismo, manifiestan que se encuentran conformes con el presente acuerdo por no contener cláusula contraria a la costumbre, a la moral, ni renuncia a los derechos de las **PARTES**.

OCTAVA. Las **PARTES** manifiestan que es su voluntad ratificar el presente convenio en todas y cada una de sus partes y la aprobación de su contenido, por lo que no se reservan acción legal o derecho alguno para ejercitar con posterioridad a la firma del presente convenio.

NOVENA. Las **PARTES** solicitan ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que les sean expedidas las copias autorizadas del convenio, y en el momento en que se haya cumplido totalmente, se les expida acta en la que conste el cumplimiento de éste, en términos del artículo 684-E, fracción XIV, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA. Las **PARTES** manifiestan que en la celebración del presente convenio no existió violencia, mala fe, dolo, lesión o cualquier otro tipo de vicio del consentimiento que pudiera nulificarlo.

DÉCIMA PRIMERA. En caso de que no se cumplan los términos de lo convenido en el presente instrumento, las **PARTES** deberán acudir a los Tribunales Laborales a efecto de que se realice el procedimiento de ejecución que la Ley Federal del Trabajo contempla.

Enteradas las **PARTES** del alcance legal del presente convenio que se eleva a cosa juzgada, conforme al artículo 684-E fracción XIII, mismo que se firma en **ESTADO DE MÉXICO a los 13 de Abril de 2023**, ante la fe de **SUSANITA PEREZ L.**, funcionario conciliador, quien lo sanciona en este mismo acto. **Doy fe.**

Fe del Conciliador

Adquiere categoría de cosa juzgada

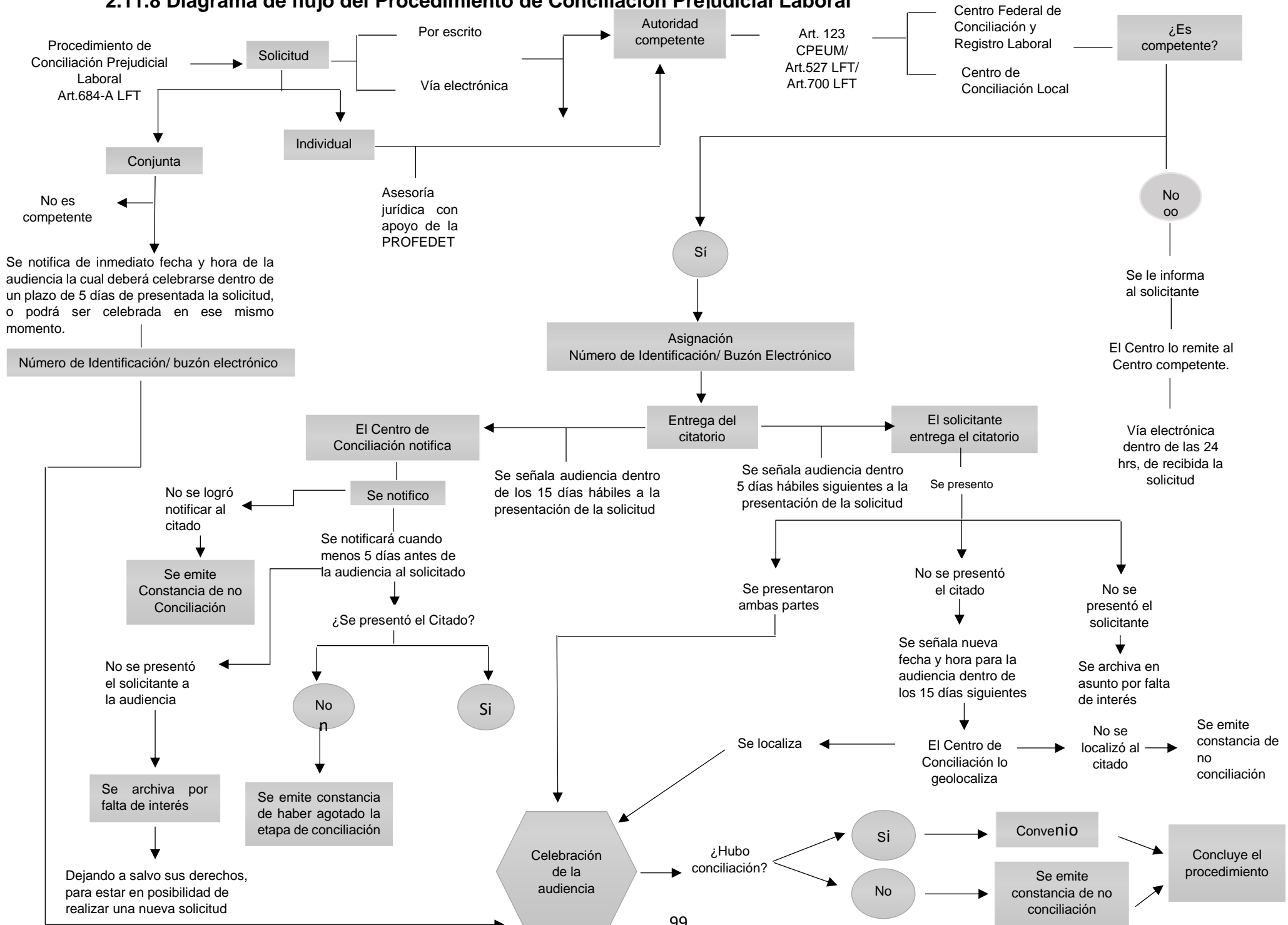
LA PARTE TRABAJADORA LA PARTE EMPLEADORA
SUSANITA PEREZ L.
FUNCIONARIA CONCILIADORA/
FUNCIONARIO CONCILIADOR

Fuente: Elaboración propia con base al Sistema Nacional de Conciliación Laboral, (S/F).

El segundo consiste en una constancia que se denomina “Constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria”, la cual se emite por el conciliador del Centro de Conciliación cuando no se logró el objetivo de la conciliación aun habiendo intentado con todos los mecanismos o técnicas aplicables a la conciliación, es decir, cuando las partes no llegaron a ningún acuerdo se emite dicha constancia dejando a salvo sus derechos para que los haga valer ante el Tribunal Laboral competente, este resultado puede ser desde la primera audiencia, a la mitad del procedimiento o al final, sin transcurrir más de 45 días naturales, al día siguiente de emitir la constancia se reanudarán los términos de prescripción.

Si bien, la Ley Laboral refiere que antes de acudir a los tribunales se deberá agotar la etapa conciliatoria, no hay impedimento para que se pueda ingresar una demanda al Tribunal Laboral, sin embargo el Tribunal al recibir el escrito de demanda sin la constancia de no conciliación, prevendrá al actor para que agote la misma y se pueda seguir con el procedimiento, toda vez que no solo en la LFT lo menciona sino que dicho precepto es a nivel constitucional, por lo cual es obligatorio agotar la etapa de conciliación prejudicial y únicamente se puede probar que dicha etapa se agotó exhibiendo la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria.

2.11.8 Diagrama de flujo del Procedimiento de Conciliación Prejudicial Laboral



**CAPÍTULO TERCERO. MARCO LEGAL DE LA
CONCILIACIÓN COMO PROCEDIMIENTO
PREJUDICIAL**

CAPÍTULO TERCERO. MARCO LEGAL DE LA CONCILIACIÓN COMO PROCEDIMIENTO PREJUDICIAL

En el presente capítulo se abordaran aquellas normativas que regulan y hacen referencia al Procedimiento de Conciliación Prejudicial en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral de manera jerárquica, empezando desde nuestra Carta Magna con los artículos reformados específicamente el 17 y 123, en seguida con los tratados internacionales en particular el T-MEC en su artículo 23 y su anexo 23-A, así como el convenio 98 de la OIT artículo 3º, señalando también una jurisprudencia que se consideró relevante para nuestro tema en relación a las excepciones de la conciliación, siguiendo la jerarquía se señalará el título trece bis específicamente los artículos 684-A y el 684-B de la LFT, toda vez que los demás artículos que regulan el Procedimiento de Conciliación se describieron en el capítulo anterior, de esta misma Ley secundaria se tomará el artículo 2do que menciona a la justicia social que es una base importante para la Reforma en materia laboral, y finalmente aquellas Leyes Orgánicas, Estatutos y Extractos que regulan el procedimiento de conciliación.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Conciliación como procedimiento prejudicial tiene su fundamento constitucional en los artículos 17 párrafo quinto y 123 fracción XX, en donde el artículo 17 se señala que la leyes preverán de mecanismos de solución de controversias (MASC); como se mencionó anteriormente la Conciliación es considerada como un medio alternativo de solución de controversias la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 2017 aplicada al artículo 123 fracción XX, misma

que entró en vigor el 01 de mayo del 2019, establece que los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria antes de acudir a los Tribunales Laborales.

Justicia pronta y expedita

Este derecho se consagra en el artículo 17, párrafos segundo, tercero y quinto de CPEUM, mismos que se señalan a continuación:

El párrafo segundo menciona que toda persona tendrá derecho a recibir justicia por tribunales, los cuales deberán de administrarla de forma expedita en cuanto a los plazos y términos que se fijen en las leyes aplicables con la finalidad de que las resoluciones sean de manera íntegra, imparcial y lo más pronto posible, así mismo dicha justicia deberá ser sin ningún costo, es decir de manera gratuita. (CPEUM, 2023)

El párrafo tercero refiere que las autoridades deberán dar preferencia a la solución del conflicto sobre los formalismos procesales, cuidando siempre que en todos los juicios no exista desigualdad entre las partes (justicia social) en cuanto a su debido proceso, sus derechos o cualquier procedimiento que se realice en forma de juicio y el quinto dice que: “las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias”. (CPEUM, 2022, art. 17, p. 19)

Acceso a la Justicia laboral

En cuanto a la justicia de los derechos laborales de los trabajadores, el artículo 123 fracción XX de la CPEUM señala lo siguiente:

Antes de acudir a los tribunales, los trabajadores y patrones tendrán que agotar la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, la cual, en el orden local se llevará a cabo en Centros de conciliación que serán imparciales y especializados,

mismos que se establecerán en todos los estados del país, estos centros se registrarán bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad y profesionalismo, transparencia y publicidad. Tendrán personalidad jurídica y patrimonio propio, así mismo contarán con plena autonomía presupuestaria, operativa y técnica de gestión y de decisión. Las leyes locales determinarán el funcionamiento e integración de dichos centros. (CPEUM, 2022)

El procedimiento de la etapa de conciliación prejudicial, será determinado por la Ley, así mismo la Ley impondrá las reglas para que los convenios que se realicen dentro del procedimiento sean elevados a cosa juzgada y para su ejecutividad. El procedimiento de la conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria y las posteriores podrán llevarse a cabo únicamente por el acuerdo de las partes en conflicto, la fecha y hora que se señale para las audiencias deberá ser de manera expedita. (CPEUM, 2022)

La función conciliatoria en el orden federal será llevada a cabo en un organismo descentralizado el cual se regirá por los mismos principios y tendrá los mismos atributos que los Centros de Conciliación en el orden local. A dicho organismo también le corresponderá la realización de los registros de los contratos colectivos de trabajo, las organizaciones de los sindicatos y procedimientos administrativos que se relacionen con estos. Su funcionamiento e integración será determinada por la ley en la materia. (CPEUM, 2022)

3.2 Tratados Internacionales

Un importante tratado internacional que influyó en la reforma laboral es el T-MEC específicamente en su artículo 23 que habla de los derechos laborales y para el

tema que nos ocupa dicho artículo señala en el punto 23.10 apartado 10 que los estados parte tendrán que garantizar que dentro de los procedimientos que se lleven a cabo en sus organismos laborales, en donde se implementen las leyes de la materia sean justos y equitativos; los funcionarios asignados para estos procedimientos se conduzcan de manera imparcial; que los procedimientos sean gratuitos y que dichos procedimientos se lleven en tiempos razonables en donde no existan demoras injustificadas y se registren e informen los resultados directamente a las personas implicadas en los procedimientos.(T-MEC, s/f).

El ANEXO 23-A, va dirigido directamente a México, que si bien el tema de este anexo es el de “Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva” el cual hace referencia a la Libertad Sindical, es importante señalar que dentro de este se menciona en el punto 2, inciso B) que se establecerán organismos imparciales e independientes en donde serán registradas las votaciones para los sindicatos, así como, en donde serán dirimidos los conflictos que deriven de contratos colectivos y el registro de los sindicatos mediante las Leyes que establezcan un organismo para la **Conciliación y Registro de los Sindicatos y contratos Colectivos (mismo que se denominó Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral)**; así como los Tribunales Laborales independientes el cual será el encargado de la solución a los conflictos laborales.(T-MEC S/F)

Otro precepto legal a nivel internacional es el **CONVENIO 98** de la OIT que fue ratificado en el año 2018 mismo que menciona en el artículo 3ro sobre la creación de organismos adecuados para las condiciones nacionales con el objetivo de respetar el derecho de sindicación (OIT,2018), que si bien no se especifica que el organismo sea para una conciliación ahora sabemos que este convenio hace

referencia a lo que hoy conocemos como Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Así también en su artículo 4to menciona el uso de procedimientos de negociación voluntaria, implementando medidas necesarias para que los patrones y los sindicatos utilicen estos procedimientos con el objetivo de reglamentar, a través de contratos colectivos las condiciones de trabajo, dichas medidas que deberán de ser adaptadas a las condiciones nacionales.

Como podemos observar en el convenio 98 hace referencia a la negociación colectiva y la libertad sindical, no especificando la conciliación individual en donde también se hace una negociación voluntaria, sin embargo, ambas negociaciones, tanto colectiva como individual se llevan a cabo en los Centros Conciliación mediante una negociación voluntaria.

3.2.1 Convención Americana sobre los Derechos Humanos

Derechos conciliables

De conformidad con el artículo 48 fracción f, de esta Convención se señala que cuando se ingrese una petición de alguna violación a un derecho que se consagra dentro de la misma se tendrá que poner a disposición de los interesados, con la finalidad de lograr una solución amistosa del conflicto que se funde en el respeto de los derechos humanos que se encuentren reconocidos dentro de la Convención. Es así que en relación con el artículo 8 Garantías Judiciales que señala que todos tendrán derecho a ser oídos dentro de un tiempo razonable y con las garantías debidas, por un juez imparcial, competente y previamente establecido por la ley, en las determinaciones de sus derechos y obligaciones en diferentes materias entre ellas el Derecho Laboral. (CADH, 1981)

3.3 Jurisprudencia

Prestaciones de Seguridad Social.

La presente jurisprudencia es citada toda vez que enuncia la conciliación prejudicial con relación a las excepciones, específicamente la prevista en el artículo 685 Ter, fracc. III de la LFT, que son consideradas como procedimientos especiales. Es importante señalar que de esta jurisprudencia se citó únicamente el rubro en el capítulo anterior, “PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, ASÍ COMO LA DEVOLUCIÓN Y PAGO DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, NO SE CONSIDERAN EXCEPCIONES PARA AGOTAR LA INSTANCIA CONCILIATORIA PREJUDICIAL, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 685 TER, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO” (SCJN, Segunda Sala, 2022, p. 1672)

Respecto a los hechos que señala la jurisprudencia los Tribunales Colegiados de Circuito realizaron un estudio de las demandas que se han ingresado a los Tribunales Laborales relacionadas con los conflictos de seguridad social que les corresponden al INFONAVIT, IMSS Y SAR para determinar si se pueden considerar o no excepciones a la conciliación prejudicial laboral.

El criterio jurídico que se tomó fue el que no pueden considerarse como excepciones de agotar la instancia de conciliación prejudicial los conflictos de seguridad social enunciados en el rubro de la jurisprudencia.

La justificación para tal criterio es que la conciliación laboral se elevó a nivel constitucional, en el artículo 123, apartado A, fracción XX de la CPEUM puesto que es la base central para la reforma en materia laboral, considerando a la conciliación

como un factor del derecho de acceso a la justicia de acuerdo a la realidad nacional e internacional, con la finalidad de terminar con los procedimientos lentos costosos, de difícil acceso y cuestionable. Es así, que el objetivo es que los órganos de impartición de justicia se dediquen únicamente a los asuntos jurisdiccionales, correspondientes a sus funciones y de esta manera dar respuesta a la demanda de la ciudadanía mexicana, la cual consiste en acceder a una justicia cercana, objetiva, imparcial y eficiente. Al hacer el análisis respecto al origen del artículo 685 ter fracción III, el poder legislativo suprimió los supuestos de prestaciones de seguridad social referentes a la devolución de aportaciones del IMSS, INFONAVIT, SAR, así como las pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez, por lo cual y al no estar enunciadas dentro del artículo citado estas pueden ser sujetas de conciliación entre las partes. Al considerar lo contrario no se estaría cumpliendo con la naturaleza para la cual fue creada la conciliación, misma que fue elevada a rango constitucional y que es un elemento esencial para que el acceso a la justicia sea expedita y gratuita. (SCJN, Segunda sala, 2022)

3.4 Ley Federal del Trabajo

Justicia Alternativa

El procedimiento de conciliación prejudicial viene señalado en el Título Trece Bis, Capítulo I, de la Ley Federal del Trabajo desde el artículo 684-A hasta 684-E, mismo procedimiento que ya se describió en el capítulo anterior, sin embargo es importante hacer énfasis en los primeros dos artículos que son 684-A y 685-B que tienen relación con la jurisprudencia citada en líneas que anteceden, el primer artículo hace referencia a la tramitación de la instancia conciliatoria, dejando fuera de esta

instancia los procedimientos que tengan una tramitación especial; y el segundo menciona que los trabajadores y patrones antes de acudir a los Tribunales tendrán que asistir al Centro de Conciliación correspondiente para realizar el trámite del procedimiento de conciliación, excepto aquellos que estén exceptuados de agotar dicha instancia. La relación de la que se habla en el párrafo anterior es que la jurisprudencia menciona que no se consideran excepciones los conflictos relacionados con las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez, así como la devolución de aportaciones y pago de aportaciones de seguridad social, siendo que estos se tramitan por un procedimiento especial que enuncia la Ley Federal del Trabajo en su artículo 892, pero estos no son señalados en el artículo 685-Ter, fracción III, de la LFT, por tal motivo la jurisprudencia no considera exceptuados estos conflictos, sin embargo, es importante señalar que para este tipo de conflictos no acuden los patrones y trabajadores a la instancia conciliatoria, si no el trabajador y un apoderado legal del IMSS el cual no tiene carácter de patrón en estos conflictos.

Justicia Social

El artículo 2 de LFT menciona que las leyes en materia de trabajo deben disponer el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, también tienen que coadyuvar para que en todas las relaciones de trabajo exista el trabajo digno o decente.

Para entender mejor la justicia social, primeramente la OIT señaló en su Constitución de 1919 que la justicia social es un elemento fundamental para garantizar la paz universal (OIT, S/F), después de muchos años el 10 de junio de 2008 la OIT adopta por unanimidad La declaración de la OIT sobre la justicia social

para una globalización equitativa, dentro de la cual reconoce que se debe “alcanzar el pleno empleo, asegurar la sostenibilidad de sociedades abiertas y de la economía mundial, lograr la cohesión social y luchas contra la pobreza y las desigualdades crecientes”. (OIT,2022, p.1) con esto se logrará una mejor distribución de la riqueza producida para reducir la desigualdad social, puesto que, de esta manera, habiendo más producción habrá más empleos.

Derivado de lo anterior, el estado buscó realizar acciones positivas para lograr el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social, tan es así, que se ve reflejado en el nuevo modelo de justicia laboral, teniendo una etapa de conciliación que deberá de ser previa a un litigio ante los tribunales, en donde los conciliadores deberán de buscar la igualdad entre las partes debiendo cuidar tanto los intereses del trabajador, así como el del empleador. Por otra parte, la OIT señala en su constitución de 1919, que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social, podemos decir que la conciliación prejudicial al llegar al resultado de un convenio por voluntad de las partes genera paz entre ellas, evitando de esta manera un conflicto litigioso ante los Tribunales Laborales.

3.5 Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

En esta ley encontramos uno de los principales objetos del CFCRL, el cual hace referencia al tema que nos ocupa que es la tramitación del procedimiento de la conciliación que deberán agotar los patrones y trabajadores, descrito en los párrafos segundo y tercero, fracción XX del artículo 123, apartado A de CPEUM y en los

artículos 684-A a 684-E de la LFT, tanto en asuntos individuales como colectivos de competencia federal. (LOCFCL, 2020, Art. 5)

3.6 Ley del Centro de Conciliación del Estado de México

El Centro de Conciliación laboral es un órgano que tiene por objeto llevar a cabo el procedimiento de conciliación de asuntos en el orden local, misma que será previa al procedimiento jurisdiccional ante los Tribunales Laborales procurando el equilibrio entre trabajadores y patrones. (LCCEDOMEX, 2022, Art. 3)

3.7 Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Este ordenamiento legal en su artículo 2 al igual que la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, menciona que uno de los objetos del Centro es la tramitación del procedimiento de la conciliación que deberán agotar los patrones y trabajadores, descrito en los párrafos segundo y tercero, fracción XX del artículo 123, apartado A de CPEUM y en los artículos 684-A a 684-E de la LFT, tanto en asuntos individuales como colectivos de competencia federal. Solo que al principio de este artículo se menciona que dicho centro es un órgano público descentralizado de la administración pública federal con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión” (EOFCRL, 2020). Cabe señalar que esta última disposición es señalada también en la LOFCRL en su primer artículo.

3.8 Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual.

La Conciliación Individual que se debe brindar a las personas interesadas es un mecanismo de solución de conflictos en materia laboral en el nuevo sistema de justicia laboral prejudicial, a través del cual responderán a los principios de legalidad, imparcialidad, calidad, objetividad, certeza, equidad, publicidad y transparencia. (EAALPCPI, 2021, Numeral 3).

3.9 Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota.

Este extracto nos señala que se podrá llevar a cabo de manera vía remota la Conciliación Prejudicial, que será brindada a las personas interesadas a través de medios electrónicos de comunicación de video y audio en tiempo real por medio de la cual podrán dar solución a los conflictos dentro del nuevo sistema de justicia laboral, respondiendo a los principios que rigen la función conciliadora que son: imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad. (EAALPCPIVR 2021, art. 3)

CONCLUSIONES

PRIMERA. Como se mencionó en la introducción del presente trabajo de investigación la conciliación no es un tema nuevo, sin embargo, en esta nueva reforma laboral se le dio más fuerza, y como se menciona en los medios de comunicación se apostó a la conciliación como medio alternativo de solución de controversias para que exista una justicia pronta y expedita, llevando a cabo una conciliación que tendrá que ser obligatoria en los nuevos Centros de Conciliación y con esto evitar la carga de trabajo para el Estado, puesto que ya existían muchos conflictos rezagados en los órganos jurisdiccionales que anteriormente eran las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDA. Como se sabe, México se distingue porque la solución de los conflictos es exclusiva del Estado, puesto que el artículo 17 de la CPEUM señala que nadie podrá hacerse justicia por su propia mano, ni ejercer violencia para reclamar su derecho, es decir, es facultad del Estado el conocer y resolver conflictos, así mismo dentro de dicho artículo se menciona que las leyes preverán de mecanismos alternativos de solución de controversias, es así que mediante estos mecanismos como lo es la conciliación, así como con esta nueva reforma, el Estado pretende abatir el rezago de asuntos pendientes que existían en materia laboral y con la conciliación prejudicial evitar la carga de trabajo para los nuevos Tribunales Laborales.

TERCERA. Al describir el procedimiento de la Conciliación Prejudicial Laboral, nos dimos cuenta que no solo se trata de un trámite burocrático para tener acceso a la justicia jurisdiccional, si no que verdaderamente se trata de un procedimiento donde podemos hablar que existe una autocomposición como se definió en el presente trabajo, sin embargo al existir un tercero que es el conciliador como facilitador podemos analizar que la conciliación se encuentra entre una autocomposición y una heterocomposición, es decir, como una forma intermedia o híbrida porque el conciliador también hace propuestas no vinculantes, (no obligatorias para los conciliantes) de esta manera las partes en la conciliación logran llegar acuerdos que beneficien a cada una de ellas, evitando así, que el conflicto sea resuelto en su totalidad por un juez y mediante un procedimiento más extenso que el de la conciliación prejudicial.

CUARTA. Con la reforma laboral se han creado las condiciones adecuadas para llevar la Conciliación como un medio alternativo de solución de controversias y como un procedimiento prejudicial, formando sujetos formales como los funcionarios conciliadores capacitados que antes no existían, por ende no se realizaba la conciliación con la seriedad que representaba esta etapa previa al ingreso de una demanda y por otra parte, también se llevaba a cabo dentro del mismo órgano el cual no contaba con el personal capacitado para que la conciliación se lograra con éxito, así mismo fueron creados los sujetos materiales como los Centros de Conciliación que tienen las instalaciones adecuadas y el personal

ampliamente capacitado mismos que coadyuvan a que la conciliación se realice de acuerdo a la naturaleza jurídica de esta figura.

QUINTA. En la práctica y de manera empírica la conciliación prejudicial ha sido favorable en los conflictos de despidos injustificados y otras prestaciones que deriven de la relación laboral, sin embargo, y derivado de la jurisprudencia citada en el capítulo segundo de nuestra tesis, referente a los temas de seguridad social que son pensión por cesantía y vejez, así como la devolución de aportaciones de las cuentas individuales de los trabajadores, las cuales no se consideran excepciones a la conciliación, estas no han sido muy favorables ante la conciliación prejudicial y aunque no se tenga una investigación como tal, hemos vivido en la práctica esta experiencia.

SEXTA. Desde la práctica también hemos observado que, aunque la Ley Federal del Trabajo señala un término de cinco días para señalar nueva fecha para las audiencias subsecuentes, siempre y cuando las partes estén de acuerdo, no siempre se respeta este término, ya que la fecha se da dependiendo del espacio que tenga el conciliador en su agenda, o cuando lo solicite el representante legal de la empresa para poder llevar una respuesta a la pretensión del trabajador.

SÉPTIMA. Desde la experiencia también podemos observar que si bien la Ley Federal del Trabajo señala que las inasistencias a la audiencia de conciliación prejudicial pueden ser justificadas a criterio del conciliador, así como en El Extracto del Acuerdo por el que se Aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual establece cuáles son los supuestos, dichas

inasistencias no se justifican, y en vez de justificarse, el trámite se archiva por falta de interés dejando a salvo sus derechos para estar en posibilidad de realizar otra solicitud de conciliación.

OCTAVA. Con relación a lo anterior y aunque la audiencia sea de manera presencial y no vía remota, si alguna de las partes no puede presentarse a su audiencia de conciliación, el conciliador atendiendo el principio de flexibilidad contacta vía telefónica a la parte que no se presentó, para que mediante una videollamada se pueda celebrar la audiencia, siempre y cuando estén de acuerdo los conciliantes.

NOVENA. La Ley Federal del Trabajo señala que si el patrón no comparece a la audiencia de conciliación aun estando debidamente notificado se le impondrá una multa de 50 a 100 veces la unidad de medida y actualización, sin embargo, en la práctica se observa que esta multa no se puede hacer efectiva cuando la razón social de la moral citada sea incorrecta, esto pasa cuando el trabajador no proporciona bien la razón social para la que trabaja.

DÉCIMA. De acuerdo a la descripción e investigación hecha en este trabajo se puede inferir que la nueva reforma laboral es aún muy reciente, porque si bien hasta esta fecha, solo tiene 3 años desde su aplicación que fue solamente en algunos estados y que tiene menos de un año que se implementó en toda la república, por ende aunque ya se puede visualizar con algunas estadísticas la eficacia de los Centros de Conciliación, no podemos dejar de lado que aún faltaría tiempo para concluir que realmente se está cumpliendo con el objetivo de resolver

la mayoría de los asuntos laborales a través de una justicia alternativa, es así que a la conciliación prejudicial se le debe dar importancia y concebirla como lo que es, una figura jurídica que está elevada a rango Constitucional. De tal manera que, si no se aplica de forma adecuada y de acuerdo a las normas que regulan la conciliación prejudicial, podría nuevamente generar un colapso en el Sistema Judicial Laboral.

FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRÁFICAS

Alcalde, L. (2020 abril 6). *El nuevo modelo laboral, pláticas virtuales de capacitación: módulo 1 Ejes del Nuevo Modelo Laboral* [vídeo]. Recuperado el 10 de septiembre de 2021 de <https://www.youtube.com/watch?v=ZBtueanYJXs>

Bergman, M. (2002). *Confianza y Estado de Derecho: Definiciones*. Recuperado el 14 de noviembre de 2022, de <http://mobile.repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/3703/49838.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bouzas, J. Reyes, G. (2017). *Derecho individual del trabajo: Sujetos del derecho del trabajo*. Recuperado el 20 de octubre de 2022 de <http://elibro.net.bidi-uacm.remotexs.co/es/ereader/uacm/40227>

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental* (s.p). Heliasta.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022 ,18 de mayo). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado el 26 de noviembre de 2022 de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023,06 de junio). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado el 28 de junio de 2023 de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2020,6 de enero). *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado el 15 de junio de 2023 de

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/787301/Ley Organica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/787301/Ley_Organica_del_Centro_Federal_de_Conciliacion_y_Registro_Laboral.pdf)

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (S/F). *¿Qué hacemos?*. Recuperado el 28 de noviembre de 2022, de <https://centrolaboral.gob.mx/>

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (2021). *Manual para orientadores. Sistema Nacional de Conciliación Laboral*. Recuperado el 15 de marzo de 2023 de <https://www.gob.mx/cfcr>

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (2021, 30 de abril). *Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado el 01 de diciembre de 2022 de https://centrolaboral.gob.mx/documentos/ESTATUTO_ORGANICO_CFCRL.pdf

Centro Federal de Conciliación y registro Laboral. (2022, 3 de diciembre). *Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota*. Recuperado el 09 de febrero de 2021, de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/787316/Extracto del acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/787316/Extracto_del_acuerdo_por_el_que_se_aprueban_los_Lineamientos_para_el_Procedimiento_de_Conciliacion_Prejudicial_Individual_Via_Remota.pdf)

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (2021, 03 de diciembre). *Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para la Conciliación Colectiva*. Recuperado el 05 de febrero de 2023, de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/787318/Extracto del acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para la Conciliación Cole](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/787318/Extracto_del_acuerdo_por_el_que_se_aprueban_los_Lineamientos_para_la_Conciliacion_Cole)

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (2021,07 de febrero). *Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el procedimiento de conciliación Prejudicial Individual*. Recuperado 15 de junio de 2023 de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/787320/Extracto del acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/787320/Extracto_del_acuerdo_por_el_que_se_aprueban_los_Lineamientos_para_el_Procedimiento_de_Conciliacion_Prejudicial_Individual.pdf)

Chacón,M.(2019). La Mediación, mecanismo alternativo de solución de controversias: Formas de solución de controversias. *EXLEGE: Revista Electrónica de Divulgación Jurídica y Criminológica*. 3, 75-90. Recuperado el 15 de octubre de 2022 de https://www.lasallebajio.edu.mx/revistas/exlege/exlege_03.php

CIDE. (2015). *Informe de resultados de los foros de justicia cotidiana: A. justicia para los trabajadores*. Recuperado el 12 de septiembre de [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/Documento JusticiaCotidiana .pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/Documento_JusticiaCotidiana_.pdf)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (1981, 7 de mayo). Convención Americana sobre los Derechos Humanos. Recuperado el 15 de junio de 2023, de [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion ADH.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf)

Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe. (2011). *Practicando la libertad sindical: Libre Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación*. Recuperado el 27 de noviembre de 2022 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_174972.pdf

Cornelio, E., Rodriguez, J., (2020). Regulación de la Conciliación Laboral en México:

Introducción. *Perfiles de las Ciencias Sociales*,7, 247-267. Recuperado el 06 de marzo de 2023 de <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3803/2889>

Diario Oficial de la Federación. (2022,31 de agosto). *Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*. Recuperado el 26 de noviembre de 2022 de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5663067&fecha=31/08/2022#gs.c.tab=0

El Economista. Recuperado: 02 octubre 2020, de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Arranca-operaciones-el-nuevo-modelo-de-justicia-laboral-en-Mexico-20201117-0144.html>

Enciclopedia Juridica Online. (s.f). *Licenciado en derecho*. Recuperado el 26 de noviembre de 2022 de <https://mexico.leyderecho.org/licenciado-en-derecho>

Enriquez, H. (2019). *Investigación Científica en el Derecho y Disciplinas Afines: Acciones Previas al Proceso de la Investigación* (1a ed.). México: Porrúa.

Garcia, M. (s.f). Módulo V Procedimiento de conciliación en Materia Colectiva. Recuperado el 13 de febrero de 2023 de https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/capacitacion/presentaciones/Modulo_V_La_conciliacion_colectiva.pdf

Garzón, A. (2009). *La conciliación como requisito de procedibilidad frente al acceso a la administración de justicia: Hacia una conformación integral del concepto de conciliación*, recuperado el 20 de septiembre de 2021 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6261719>

Gobierno del Distrito Federal. (2000, 1 de junio). *Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal*. Recuperado el 26 de noviembre de 2022 de

<https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/581/cdf/a49/581cdfa49f36d515165952.pdf>

Gobierno del Estado de México. (2020, 1 de septiembre). *Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México*. Recuperado el 03 de diciembre de 2022 de

<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/rgl/vig/rglvig742.pdf>

Godínez,W., García,J. (Coords) (2015). *Metodologías:enseñanza e investigación jurídicas: 40 años de vida académica, homenaje a Jorge Witker: Los métodos en la investigación jurídica. Algunas precisiones*. Recuperado el 18 de septiembre de

2021 de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3983-metodologias-ensenanza-e-investigacion-juridicas-40-anos-de-vida-academica-homenaje-al-doctor-jorge-witker>

Gómez, A. (2014). *Conciliación y mediación en el derecho del trabajo: la conciliación*. Recuperado el 21 de septiembre de 2021 de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/22.pdf>

Gomez, A. (2014). *Temas selectos de derecho laboral: liber amicorum: Homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña: Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo*. Recuperado el 10 de octubre de 2022 de

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3809-temas-selectos-de-derecho-laboral-liber-amicorum-homenje-a-hugo-italo-morales-saldana>

Gomez,C. (2012). *Teoría general del proceso: Teorías sobre la naturaleza del proceso* (10 ed.). México: Oxford.

Gomez, S. (2012). *Metodología de la Investigación: Actividad de aprendizaje* (1 ed.). México: Red Tercer Milenio.

Gozaíni,O. (1994). *Notas y estudios sobre el proceso civil*. Recuperado el 28 de enero de 2023, de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/894-notas-y-estudio-sobre-el-proceso-civil>

Guzman, C. (1999). La Conciliación: principales antecedentes y características.*Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 52, 67-74. Recuperado el 10 de octubre de 2022 de <https://dialnet.unirioja.es/revista/22765/A/1999>

H. Congreso del Estado de Tabasco, (2013, 14 de noviembre). *Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco*. Recuperado el 04 de marzo de 2023 de <https://congresotabasco.gob.mx/wp/wp-content/uploads/2019/02/Ley-de-Acceso-a-la-Justicia-Alternativa-para-el-Estado-de-Tabasco.pdf>

H. "LX" Legislatura del Estado de México. (2019, 16 de diciembre). *Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México*. Recuperado 02 de diciembre de 2022 de <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/leyvig/leyvig259.pdf>

Hernández, A. (2020). TEMEC, reforma laboral e igualdad de género. Apuesta por el adelanto de las trabajadoras: los compromisos con los derechos laborales a partir del T-MEC: capítulo 23 y reforma laboral en México. Consultado el 02 de octubre de 2021. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17565.pdf>

Hernández, G. (2020, noviembre 18). Nuevo modelo de justicia laboral en México.

Hernández, G. (2020). *La conciliación y su transición en las reformas de 30 de noviembre del 2012 al 1º de mayo de 2019* (Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México, México). Recuperado el 10 de octubre de 2021 de <http://132.248.9.195/ptd2020/octubre/0804324/Index.html>

Hernández, J. Juárez, C. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos (2a. ed.): Relaciones Individuales trabajo y su duración*. Recuperado 13 de noviembre de 2022 de : <http://elibro.net/bidi-uacm.remotexs.co/es/ereader/uacm/40379?page=35>

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación: Definición del Alcance de la Investigación que se Realizará: exploratoria, descriptivo, correlacional o explicativo. Recuperado el 20 de junio de 2022 de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

IIDEJURE, (2020). Privado, *Introducción a la justicia restaurativa en los sistemas penal y de justicia para adolescentes: Mecanismos alternativos de solución de controversias en materia penal*, consultado el 06 de marzo de 2023 de <http://iidejure.com/cursos/introduccion-a-la-justicia-restaurativa-en-los-sistemas-penal-y-de-justicia-para-adolescentes/1072-1687>

Justia México. (s.f). *Preguntas y Respuestas sobre el Procedimiento de Conciliación Prejudicial*. Recuperado el 08 de febrero de 2023, de <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/procedimiento-de-conciliacion-prejudicial/preguntas-y-respuestas-sobre-procedimiento-de-conciliacion-prejudicial/#q1>

Kurczyn, Reynoso y Sánchez. (2016). *La Justicia Laboral: administración e impartición: Conciliación*. Recuperado el 12 de octubre de 2022 de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1600-la-justicia-laboral-administracion-e-imparticion>

La Rosa, J. (1999). Los principios de la Conciliación y la Ley No. 26872: Principios de la conciliación. *Derecho Puc: Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, Número 52, consultado el 01 de marzo de 2023. recuperado de https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_052.html

Linares, L., Linares, O. (2015). *El Impacto de la Conciliación en la Solución de Conflictos Individuales de Trabajo en México*. (Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México, México). Recuperado el 03 de octubre de 2021 de <http://132.248.9.195/ptd2015/abril/0728559/0728559.pdf>

Lozano, N. Morgado, E. (Coord). (1997). *Instituciones de derecho de trabajo y de la seguridad social: El empleador*. Recuperado el 03 de noviembre de 2022 de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>

Marcone, J. (2005). Hobbes: Entre el iusnaturalismo y el iuspositivismo: aspectos fundamentales del iuspositivismo. *Andamios*., Andamios, vol.1 no. 2 Ciudad de México jun. 2005, 123-148. recuperado el 20 de junio de 2022 de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632005000300006

Martinez, V. (2020). Suplemento especial, Métodos alternos de solución de conflictos con enfoque en derechos humanos y participación ciudadana: La conciliación prejudicial en el ámbito laboral: *Dike: Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, Núm. 1, consultado el 03 de marzo de 2023 de <http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/dike/article/view/2134/1900>

Ministerio de Justicia y del derecho. (s.f.). *¿Cómo funciona la conciliación en derecho?* Recuperado el 15 de noviembre de 2022 de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/MASC/Paginas/como-funciona-la-conciliacion-en-derecho.aspx#:~:text=incumpla%20lo%20pactado.-,Conciliador,es%20abogado%20capacitado%20en%20conciliaci%C3%B3n.>

Molina, S. (2021). *El nuevo sistema de justicia laboral en México: III. La conciliación. La apuesta del nuevo sistema de justicia laboral.*(1° ed.). México.Porrúa

Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía Didáctica: Selección del diseño de Investigación. Recuperado el 25 de junio de 2022 de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Nájera, A. (2009). *Derecho Laboral: Unidad I. Introducción al derecho laboral*. Recuperado el 20 de octubre de 2022 de <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (S/F). Constitución de la OIT. Recuperado el 20 de junio de 2023 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907

Organización Internacional del Trabajo. (S/F). *Convenio 98*. Recuperado el 15 de junio de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Ortiz C. (2020 mayo 11). *Nuevo modelo de conciliación: pláticas virtuales de capacitación: módulo 6* [vídeo]. Recuperado el 11 de noviembre de 2021 de <https://www.youtube.com/watch?v=WaLow56ztt4>

Osorio, A. (2002). *Conciliación Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias: Conciliación*. (Trabajo de fin de grado. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas Departamento de Derecho Procesal). Recuperado el 15 de noviembre de 2021 <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55356/Tesis-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ovalle, J. (2005). *Teoría General del Proceso: Proceso* (6a ed.). México: Oxford.

Pallares, S. (2019). *El procedimiento laboral en la interpretación jurisprudencial: Casos de excepción a la conciliación obligatoria*. (1ª ed.). México: Porrúa.

Piña, M. (2013). Conciliación: método de solución de controversias en materia civil. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (s.f). *¿Qué hacemos?* Recuperado el 25 de enero de 2023, de <https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos>

Psicodidáctica, (14), 5-39. Recuperado el 12 de septiembre de 2022 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=175014>

Quecedo,R., y Castaño,C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa: Concepto y características de la metodología cualitativa. *Revista de Real Academia Española*. (2021). *Confianza*. Recuperado el 14 de noviembre de 2022, de <https://dle.rae.es/confianza>

Revista Exlege Electrónica, 16. Recuperado el 14 de noviembre de 2022, de https://www.lasallebajio.edu.mx/delasalle/contenidos/revistas/derecho/numero_11/alumnos_conciliacion.html#:~:text=El%20conciliador%2C%20que%20no%20es,su%20opiniones%20que%20a%20su

Revelo, A. (2019) *Módulo de conciliación en derecho: fundamento conceptual y normativo*. Recuperado el 17 de septiembre de 2022 de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/2456>

Reynoso, C. (2018). Hacia una nueva justicia laboral: la evolución y rasgos del modelo. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2282-2313. Recuperado el 21 de noviembre de 2021 http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/694

Rodríguez, A. (2013). *Priorizar la Conciliación Como Medio de Solución de los Conflictos en Materia Laboral* (Tesis de Licenciatura. Universidad Villa Rica, Mexico) Recuperado el 05 de octubre de 2021 de <http://132.248.9.195/ptd2014/marzo/0711539/0711539.pdf>

Rojas, M. (2019). Nueva Época, 11, octubre 2019: MACS: Fortalecimiento de la conciliación como descongestionamiento de la justicia laboral. *Ex legibus: revista del centro de investigaciones judiciales*, 133-150. Recuperado el 16 de octubre de 2022 de <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/issue/view/9/5>

Rojas, Pino, Andrade y Silva. (2020). La Prejudicialidad y su Aplicación Procesal en la Legislación Ecuatoriana, Introducción. *Revista Universidad y Sociedad: Revista científica de la Universidad Cienfuegos*, 12, 5, 366-375. Recuperado 05 de febrero de 2023, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n5/2218-3620-rus-12-05-366.pdf>

Sánchez, Márquez y Camarillo. (2020). *Desafíos de los Medios Alternativos de Solución de Controversias en el Derecho Mexicano Contemporáneo: La obligación de privilegiar la solución de fondo del conflicto, punto de partida para el desarrollo de los mecanismos alternativos de solución de controversias*. Recuperado el 17 de octubre de 2022

de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/10a.pdf>

Sánchez A. (2020). Desafíos de los medios alternativos de solución de controversias en el derecho mexicano contemporáneo: la conciliación laboral en el nuevo modelo de justicia laboral: un camino complejo por recorrer. Recuperado de: <https://www.defensoria.unam.mx/web/publicaciones/Desafios-medios.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). El nuevo modelo laboral una oportunidad de hacer historia. Recuperado 02 octubre 2021, de <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2020). *Manual de Conciliación Laboral. Material Individual: Medios Alternativos de Solución de Controversias*. Recuperado

el 15 de octubre de 2022 de

https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (s.f). Formato de estándar de competencia.

Recuperado 28 de febrero de 2023 de

<https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/ec1374-conciliacion-para-la-solucion-de-conflictos-en-materia-laboral-individual.pdf>

Secretaría del Trabajo del Estado de México. (2022, 9 de febrero). Reglamento

Interior de la Secretaría del Trabajo. Recuperado el 25 de enero de 2023, de

<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/rgl/vig/rglvig158.pdf>

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2022, 02 de mayo).

Prestaciones de Seguridad Social. La Pensión por Cesantía en Edad Avanzada y

Vejez, así como la Devolución y Pago de Aportaciones de Seguridad Social, no se

Consideran Excepciones para Agotar la Instancia Conciliatoria Prejudicial, en

términos del Artículo 685 Ter, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. Recuperado

04 de abril de 2023 de <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2024532>

Sistema Nacional de Conciliación Laboral, (S/F). Recuperado el 05 de mayo de

2023 de [https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/solicitudes/create-](https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/solicitudes/create-public?solicitud=3)

[public?solicitud=3](https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/solicitudes/create-public?solicitud=3)

Tena, R., Ítalo, H. (2003). *Derecho procesal del trabajo: Procedimiento ante las*

juntas de conciliación. Recuperado el 13 de noviembre de 2021 de

<https://s8c19fa3d40824af4.jimcontent.com/download/version/1409238034/module/10178490860/name/DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO - RAFAEL TENA SUCK Y HUGO %C3%8DTALO MORALES.pdf>

Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. (S/F). Recuperado el 15 de junio de 2023 de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>

Trejo, M. (2016). *Justicia y Equidad en la Conciliación Laboral* (Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México, México). Recuperado el 07 de octubre de 2021 de <http://132.248.9.195/ptd2017/marzo/0757153/Index.html>

Treviño, R. (2002). *La Persona y sus atributos: I. La persona.* Recuperado el 13 de noviembre de 2022 de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/23961.pdf>

Universidad de Colima. (s.f). *Licenciatura en Derecho.* Recuperado el 15 de noviembre de 2022 de [https://portal.ucol.mx/fd/licenciatura.htm#:~:text=El%20Licenciado\(a\)%20en%20Derecho,y%20administraci%C3%B3n%20de%20justicia%20ante](https://portal.ucol.mx/fd/licenciatura.htm#:~:text=El%20Licenciado(a)%20en%20Derecho,y%20administraci%C3%B3n%20de%20justicia%20ante)

Universidad Marista de Mérida. (2022). *Conoce la diferencia entre ser un licenciado en derecho y un abogado.* Recuperado el 26 de noviembre de 2022 de <https://info.marista.edu.mx/comunidad/conoce-la-diferencia-entre-ser-un-licenciado-en-derecho-y-ser-un-abogado>

Universidad de la Salle Bajío. (s.f). *Derecho.* Recuperado el 15 de noviembre de 2022 de https://www.lasallebajio.edu.mx/oferta/documents/21_13.pdf

Witker, J. (2021). *Metodología de la Investigación Jurídica: Fases de la Investigación.* Consultado 09 septiembre 2022. recuperado de:

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/6818-metodologia-de-la-investigacion-juridica>

Zavala O. (2017). Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo. Comentario a partir de la reforma al sistema de justicia laboral: la conciliación en el sistema de justicia laboral. *Revista del instituto de investigaciones jurídicas*.

Recuperado el 14 de septiembre de 2022 de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/11503/13393>