

# UACM

Universidad Autónoma  
de la Ciudad de México

NADA HUMANO ME ES AJENO

COLEGIO DE HUMANIDADES y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN DERECHO

**Análisis de la conciliación prejudicial como medio alternativo  
de solución de controversias en el Centro Federal de Conciliación  
y Registro Laboral con sede en el Estado de Colima**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADA EN DERECHO**

P R E S E N T A

**MAYRA GUADALUPE GARCÍA LINARES**

DIRECTOR

**DR. RODRIGO MAISON ROJAS**

Ciudad de México, diciembre de 2024.

## SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

### RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

### DERECHOS RESERVADOS<sup>©</sup>

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**

LE AGRADEZCO A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (UACM) POR BRINDARME LA OPORTUNIDAD DE SER PARTE DE ESTA CASA DE ESTUDIOS.

A MIS MAESTROS: POR SIEMPRE COMPARTIR SUS CONOCIMIENTOS, EN ESPECIAL PARA LOS PROFESORES; MYLAY BURGOS, LUZ JANETH, RICARDO PIÑA, MONTALVO, LAURA, MI DIRECTOR DE TESIS RODRIGO MAISON, ASÍ COMO TODOS Y CADA UNO DE LOS QUE ME BRINDARON CLASES.

# **DEDICATORIAS**

ESTE TRABAJO SE LO DEDICO A MIS PADRES:

**SANDRA LINARES RODRIGUEZ Y MIGUEL ANGEL GARCÍA SANCHEZ**

A QUIENES HAN CREÍDO EN MI, LOS CUALES SON MI INSPIRACIÓN E  
IMPULSO PARA ESTUDIAR, QUIENES ME HAN DEDICADO SU TIEMPO,  
ESFUERZO Y AMOR INCONDICIONAL PARA PODER TENER UNA CARRERA.

TAMBIÉN A MI HERMANA:

**PERLA MINERVA GARCÍA LINARES**

QUIEN ES UNA GRAN COMPAÑERA DE VIDA, UNA MUJER GENEROSA  
Y GRANDIOSA EN TODOS LOS SENTIDOS.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO PRIMERO. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Formulación Del Problema.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Planteamiento Del Problema.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Objetivo General.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3.1 Objetivos Particulares.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Pregunta De Investigación .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.1 Preguntas Particulares.....</b>	<b>8</b>
<b>1.5 Justificación De La Investigación.....</b>	<b>9</b>
<b>1.6 Alcances .....</b>	<b>9</b>
<b>1.7 Tipo De Investigación.....</b>	<b>9</b>
<b>1.8 Enfoque .....</b>	<b>11</b>
<b>1.9 Paradigma.....</b>	<b>11</b>
<b>1.10 Métodos Y Técnicas De La Investigación.....</b>	<b>12</b>
<b>1.11 Estado Del Arte.....</b>	<b>13</b>
<b>1.12 Metodología Jurídica: Realismo Jurídico Norteamericano .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO HISTÓRICO DE LOS MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (MASC).....</b>	<b>16</b>

<b>A) INTERNACIONALES.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1 Medios Alternos En China.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.1 Primera Fase.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1.2 Segunda Fase.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.4. Tercera Fase.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Medios Alternos En Roma.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Medios Alternos En España.....</b>	<b>22</b>
<b>B) NACIONALES.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Medios Alternos En Las Comunidades Indígenas.....</b>	<b>23</b>
<b>2.5.1 Hermanos Flores Magón.....</b>	<b>25</b>
<b>2.5.2 Artículo 123 De La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.....</b>	<b>27</b>
<b>2.5.3 Departamento De Trabajo.....</b>	<b>29</b>
<b>2.5.4 Juntas De Conciliación Y Arbitraje.....</b>	<b>30</b>
<b>2.5.5 Tratado Entre México, Estados Unidos De America Y Canadá (T-Mec).....</b>	<b>31</b>
<b>2.5.6 Reforma Constitucional De 18 De Junio De 2008.....</b>	<b>34</b>
<b>2.5.7 Proyecto De La Reforma Laboral En México.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO TERCERO. MARCO TEÓRICO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL.....</b>	<b>37</b>

<b>3.1 Medios Alternos Para La Resolución De Controversias .....</b>	<b>38</b>
<b>3.1.1 Autocomposición.....</b>	<b>39</b>
<b>1.2 Heterocomposición .....</b>	<b>41</b>
<b>3.1.3 Mediación.....</b>	<b>43</b>
<b>3.1.4 Negociación.....</b>	<b>44</b>
<b>3.1.5 Conciliación.....</b>	<b>45</b>
<b>3.1.6 Autoridad Conciliadora.....</b>	<b>46</b>
<b>3.1.7 Principios.....</b>	<b>47</b>
<b>3.1.7.1 Principio De Veracidad .....</b>	<b>47</b>
<b>3.1.7.2 Principio De Buena Fe.....</b>	<b>48</b>
<b>3.1.7.3 Principio De Confidencialidad .....</b>	<b>48</b>
<b>3.1.7.4 Principio De Imparcialidad.....</b>	<b>48</b>
<b>3.1.7.5 Principio De Neutralidad.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1.7.6 Principio De Legalidad.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1.7.7 Principio De Celeridad .....</b>	<b>50</b>
<b>3.1.7.8 Principio de Flexibilidad.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1.7.9 Principio de igualdad.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1.7.10 Principio De Honestidad.....</b>	<b>51</b>
<b>3.1.7.11 Principio De Equidad.....</b>	<b>52</b>

<b>3.2 Conciliación Prejudicial .....</b>	<b>53</b>
<b>3.2.1 Concepto .....</b>	<b>53</b>
<b>3.2.2 Naturaleza Jurídica .....</b>	<b>53</b>
<b>3.2.3 Sujetos En El Procedimiento Prejudicial De Conciliación.....</b>	<b>54</b>
<b>3.2.3.1 Trabajador.....</b>	<b>54</b>
<b>3.2.3.2 Persona Empleadora.....</b>	<b>55</b>
<b>3.2.3.3 Persona De Confianza .....</b>	<b>55</b>
<b>3.2.3.4 Orientador.....</b>	<b>56</b>
<b>3.2.3.5 Notificador.....</b>	<b>58</b>
<b>3.2.3.6 Conciliador.....</b>	<b>58</b>
<b>3.2.3.7 Abogado.....</b>	<b>59</b>
<b>3.2.3.8 Procurador De La Defensa Del Trabajo.....</b>	<b>60</b>
<b>3.2.3.9 Sindicato.....</b>	<b>60</b>
<b>3.2.3.10 Centros De Conciliación Laboral.....</b>	<b>61</b>
<b>3.2.3.11 Procuraduría De La Defensa Del Trabajo.....</b>	<b>61</b>
<b>3.2.4 CLASES DE CONCILIACIÓN.....</b>	<b>62</b>
<b>3.2.4.1 Extrajudicial .....</b>	<b>62</b>
<b>3.2.4.2 Judicial.....</b>	<b>62</b>
<b>3.2.4.3 Colectiva .....</b>	<b>63</b>

3.2.4.4 Individual.....	64
3.2.5 Procedimiento De Conciliación Prejudicial Obligatorio.....	64
<b>CAPÍTULO CUARTO. MARCO LEGAL DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL.....</b>	<b>95</b>
4.1 Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.....	96
4.2 Tratados Internacionales .....	97
4.1.1 Derechos Humanos.....	99
4.1.2 Derecho Al Trabajo.....	101
4.1.4 Derechos Humanos En El Trabajo.....	103
4.2.1 Convención Americana De Derechos Humanos.....	109
4.2.2 Jurisprudencia De La Corte Interamericana De Los Derechos Humanos .....	111
4.2.3 Organización Internacional Del Trabajo (o.i.t.).....	112
4.3 LEYES FEDERALES.....	114
4.3.1 Ley Federal Del Trabajo.....	114
4.2.3 Ley Orgánica De La Administración Pública Federal.....	114
4.3.3 Ley Orgánica Del Centro Federal De Conciliación Y Registro Laboral .....	116
4.4 LEYES LOCALES.....	117
4.4.1 Ley Orgánica De La Administración Pública De Colima.....	117

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>119</b>
<b>FUENTES DE CONSULTA.....</b>	<b>121</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1ce. Búsqueda De La Oficina Competente. ....</i>	<i>67</i>
<i>Ilustración 2 Opción De Tipo De Sujeto. ....</i>	<i>68</i>
<i>Ilustración 3 Tipo De Conflicto. ....</i>	<i>68</i>
<i>Ilustración 4 Aviso De Privacidad. ....</i>	<i>69</i>
<i>Ilustración 5 Datos Generales Del Solicitante. ....</i>	<i>71</i>
<i>Ilustración 6 Datos Personales Del Solicitante. ....</i>	<i>72</i>
<i>Ilustración 7 Datos Del Domicilio Del Solicitante Y Datos Laborales... 73</i>	
<i>Ilustración 8 Nombre De Los Citados (Empresas, Sindicatos O Trabajadores). .....</i>	<i>74</i>
<i>Ilustración 9 Domicilio De Donde Se Tendrá Que Realizar La Notificación Del Citado. ....</i>	<i>75</i>
<i>Ilustración 10 Modalidad De La Conciliación (Línea O Presencial).....</i>	<i>76</i>
<i>Ilustración 11 Objeto De La Solicitud Y Resumen Sobre El Conflicto. 77</i>	
<i>Ilustración 12 Acuse De La Solicitud. ....</i>	<i>78</i>
<i>Ilustración 13 Notificación Para La Celebración De La Audiencia De Conciliación. ....</i>	<i>80</i>
<i>Ilustración 14 Convenio De Conciliación. ....</i>	<i>87</i>
<i>Ilustración 15 Constancia De Cumplimiento De Convenio. ....</i>	<i>89</i>
<i>Ilustración 16 Constancia De Haber Agotado La Etapa De Conciliación Prejudicial Obligatoria. ....</i>	<i>91</i>
<i>Ilustración 17 Constancia De Conclusión Del Procedimiento De La Conciliación Prejudicial Obligatoria. ....</i>	<i>92</i>

## INTRODUCCIÓN

En esta investigación analizaremos un nuevo procedimiento para la materia laboral en México, la etapa prejudicial que contempla la Ley Federal del Trabajo, así como los antecedentes de los medios de resolución alternativos, describiremos los acontecimientos que dieron lugar a la reforma constitucional del 2019, por ejemplo: la ratificación del Tratado de Libre Comercio ya que Estados Unidos de América se negó a ratificar dicho tratado si México no cambiaba su forma de implementar la justicia laboral, cambiando su nombre a Tratado de Libre Comercio por sus siglas (TLCAN) se sustituye y se crea el (T-MEC) Tratado de Libre Comercio de América del Norte, donde contiene un artículo que nos habla de los derechos laborales, basados en los principios reconocidos internacionalmente por la (OIT) Organización Internacional del Trabajo donde se obliga a los Estados que forman parte a realizar reformas importantes sobre la implementación de un sistema de justicia donde su objetivo principal sea la eficacia de la justicia laboral.

Por lo anterior en el año 2017, se reforma constitucionalmente y con ello como ley secundaria la Ley Federal Del Trabajo además siguiendo lo establecido en el artículo 23 del Tratado de Libre Comercio de América T-MEC anexando, cambiando los procedimientos laborales en México implementando a la Ley Federal Del Trabajo el procedimiento de conciliación prejudicial para la resolución de los conflictos entre patrones y personas trabajadoras, así como la creación de nuevos tribunales laborales, implementando un sistema de justicia buscando una pronta y expedita “justicia” para los asuntos en materia laboral; con ello dando lugar al procedimiento de conciliación como procedimiento obligatorio prejudicial para ciertos asuntos, donde las partes tienen que acudir a una plática, donde a través del diálogo se tratará de llegar a un arreglo, dirigido

por un conciliador quien es un tercero el cual está para auxiliary de ser necesario ofrecerá una propuesta de arreglo contemplando los principios de legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Por otro lado, es necesario mencionar que no todos los conflictos laborales son conciliables ya que en el artículo 685-TER de la Ley Federal del Trabajo nos menciona las excepciones a la conciliación, por ejemplo: discriminación en el empleo, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo pero no tenemos que dejar de lado que en el texto dice una cosa pero en la práctica muchas veces los procedimientos son distintos, de eso hablará y se analizará en la siguiente tesis.

Algo muy importante que como abogados tenemos que comprender son las competencias de acuerdo al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, en otro momento se describirán los criterios que se tienen en los centros para llegar a un arreglo conciliatorio los cuales no están escritos en la ley pero se realizan por costumbre, se mostrarán ejemplos de algunos convenios, las características de los convenios, se mostrarán las constancias que emite el centro una vez que se ha agotado el procedimiento en caso de no llegar a algún arreglo, para finalizar veremos qué pasa si es que no se cumple con lo pactado en el convenio, ya que este toma un estatus de cosa juzgada y se dará un punto de opinión sobre dicho procedimiento y sobre los asuntos que de acuerdo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación se tienen que agotar.

# **CAPÍTULO PRIMERO. MARCO METODOLÓGICO**

## **CAPÍTULO I. MARCO METODOLÓGICO**

### **1.1 Formulación Del Problema**

. En esta tesis se analiza el procedimiento de conciliación prejudicial el cual lo podemos encontrar en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 684-A al 684-E donde nos señalan los requisitos que se necesitan para la solicitud a conciliación, los pasos a seguir, el tiempo que dura dicho proceso, los sujetos que forman parte de los múltiples centros, así como los lineamientos que se tienen que seguir.

Este análisis a la conciliación se llevará a cabo en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con sede en Colima, y se hablará de cómo se lleva a cabo el procedimiento dentro de esta institución, por otro lado se discutirá sobre el discurso que se tiene respecto de las orientadoras del centro al momento de atender a los trabajadores especialmente en ir acompañado con una persona de confianza, pues se les menciona que no es necesario asistir con un abogado, lo cual deja a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad en las audiencias pues puede terminar en una vulneración o renuncia de derechos, por otro lado se ejemplificará el procedimiento así como la falta de información al respecto y en especial sobre la creación de la solicitud de conciliación pues en la ley federal del trabajo nos señalan que es a través de un escrito sin embargo en la práctica se utiliza una plataforma a nivel nacional, donde se pueden capturar los datos de los trabajadores, beneficiarios o empresas para llevar a cabo dicha solicitud.

### **1.2 Planteamiento Del Problema**

En México el 01 de marzo del 2019 entra en vigor la reforma de 2017 en materia laboral donde se agrega a la Ley Federal del Trabajo el procedimiento de conciliación

prejudicial, así como la creación de tribunales especializados en la materia de derecho laboral, lo cual incluye la etapa prejudicial como obligatoria para algunos asuntos, por lo que es necesario realizar un análisis de cómo es el procedimiento dentro del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, pues actualmente es un procedimiento de nueva creación con tres etapas de implementación en México de las cuales se hablará más adelante, por otro lado es importante analizar qué asuntos no se concilian así como: ¿Cuáles asuntos o problemáticas pueden resolverse en esta etapa prejudicial? Y ver ¿Cuáles son los criterios que se tienen para llegar a una justa negociación? ¿Cuáles son los criterios que se están tomando para realizar un convenio hablando sobre las prestaciones que les corresponden a los trabajadores sobre asuntos de despido o rescisión? ¿Por qué es importante no menciona a los trabajadores o beneficiarios que no es necesario pasar con un abogado o licenciado en derecho y que puede pasar con cualquier persona?

En la etapa prejudicial no solo se pueden celebrar las audiencias que excepciona el artículo 685-Ter contemplado en la Ley Federal del Trabajo, toda vez de que es una excepción más no una obligación, si las partes están de acuerdo en realizar la conciliación, la autoridad conciliatoria no deberá negar la apertura de la solicitud de conciliación, ya que se rigen bajo los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad.

Dentro de las audiencias de conciliación puede haber renuncia de derechos si es que los convenios se realizan con propuestas económicas menores a las que se tiene derecho, dependiendo de los asuntos que se tengan que conciliar se realizan cuantificaciones y con ello se define que cantidades así como que prestaciones se podrán reclamar, tomando como ejemplo lo más común que son despidos injustificados se les

pide a los trabajadores que realicen negociaciones con la indemnización constitucional que establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo donde se menciona que si existe una separación de la relación laboral sin alguna justificación se tendrá que pagar al trabajador una indemnización de 3 meses de salario que equivale a 90 días. Si bien es cierto en esta etapa no se ha generado el derecho a recibir los 90 días de indemnización pues no se sabe quién tiene la razón, se pretende que ambas partes tienen que salir beneficiadas pues no sería justo que alguna de las partes que estén negociando tengan mayor ganancia sobre otra.

Además se analizarán los discursos que se tienen para los trabajadores pues he observado que en la orientación, se recomienda a las personas trabajadoras y/o beneficiarias, que en la audiencia de conciliación pueden acudir acompañadas de cualquier persona, sea licenciado en derecho o solo un acompañante, si bien es cierto este proceso prejudicial, tiene como característica ser de buena fe, se entiende que no es necesario algún abogado pero es necesario que los trabajadores al ser vulnerables en frente de sus empleadores estén bien asesorados, por lo anterior se hace un análisis sobre lo establecido en el artículo 684-E fracción VII de la Ley Federal del Trabajo pues habla sobre los acompañantes a la audiencia de conciliación y que estos solo se reconocen como personas de confianza.

### **1.3 Objetivo General**

Analizar el procedimiento de conciliación prejudicial en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del Estado de Colima, de 2019 a la fecha.

#### **1.3.1 Objetivos Particulares**

a) Explorar el contexto histórico del procedimiento laboral.

- b) Analizar el procedimiento de conciliación prejudicial en materia laboral
- c) Analizar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de Colima
- d) Analizar el marco legal del procedimiento de conciliación prejudicial
- e) Conocer y explicar el contexto del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el Estado de Colima

#### **1.4 Pregunta De Investigación**

¿Cuál es el procedimiento de la conciliación prejudicial en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del Estado de Colima, de 2019 a la fecha?

##### **1.4.1 Preguntas Particulares**

- a) ¿Cuáles son los antecedentes históricos de los medios alternos de resolución de conflictos a nivel nacional?
- b) ¿Qué es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que facultades tiene?
- c) ¿Cuáles son los sujetos involucrados en el proceso de conciliación?
- d) ¿Cómo se realiza el proceso de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral?

## **1.5 Justificación De La Investigación**

El 01 de mayo del año 2019 se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo donde se incluye como etapa obligatoria para algunos asuntos la conciliación, en materia laboral, teniendo como objetivo que la resolución de los conflictos sea más rápida para los trabajadores, obligando a estos así como algunos beneficiarios que agoten dicho proceso antes de promover una demanda, considerando que todos en algún momento seremos trabajadores es relevante realizar un análisis sobre esta etapa y conocer cuáles han sido las ventajas y desventajas, ya que estamos hablando de un procedimiento de nueva creación, por lo cual no se tienen investigaciones sobre cuáles son los pasos a seguir dentro de la audiencia de conciliación, así como cuáles son los asuntos que se concilian y cuáles son los que hasta el momento siempre se obtiene una negativa por parte de los representantes de las empresas o instituciones. Esta investigación se hace con ese objetivo analizar dicho proceso y ver de donde provienen los métodos alternos de resolución de conflictos, así como ver cuáles son los resultados obtenidos.

## **1.6 Alcances**

Los alcances que tendremos en el siguiente trabajo son solo un análisis a lo que pasa en el procedimiento prejudicial, desde lo que pasa con la apertura de la solicitud a conciliación, hasta el momento que finaliza como tal la etapa prejudicial, además de una explicación de las características principales y cuáles son los temas principales que se conocen en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con sede en Colima.

## **1.7 Tipo De Investigación**

Para esta investigación se utilizará el método documental el cual nos ayuda analizar, indagar y crear nuevo conocimiento sobre los métodos alternos de solución de

controversias en la etapa prejudicial, pues a través de métodos y técnicas de información podemos estar redactando lo siguiente, tomando libros, archivos expedientes, oficios creando nuevo conocimiento con lo ya escrito.

Para entender mejor el significado de la investigación documental veremos el siguiente concepto investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos<sup>1</sup> por lo cual como se puede observar en el anterior concepto para esta investigación se tomaran diferentes fuentes para comprender un poco más de donde provienen las Mac´s y cuál ha sido la implementación en la reforma constitucional de 2019.

Por otro lado, y para finalizar con el concepto del método documental tenemos otro concepto que explica a la investigación documental como una técnica que permite obtener documentos nuevos en los que es posible describir, explicar, analizar, comparar, criticar entre otras actividades intelectuales, un tema o asunto, mediante el análisis de fuentes de información<sup>2</sup>. Lo cual nos deja claro que la investigación documental no solo es tomar las ideas o los mismos conceptos, sino que a través de esas ideas ya plasmados se tiene sea que mejorar o tomar en cuenta para crear nuevos razonamientos con la finalidad de obtener otros resultados, así como nuevas realidades sobre los temas.

---

<sup>1</sup> Vid. Vivero, L. y Sánchez, B. I. (2018). La investigación documental: sus características y algunas herramientas. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje. CUAED/Facultad de Arquitectura-UNAM. Consultado el (07/12/2023) Sitio. <https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx>

<sup>2</sup> Ávila, L. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. 7/12/2023 <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>

## **1.8 Enfoque**

En cuanto al tipo de investigación que se utilizará para la siguiente tesis será la cualitativa, pues a través de la observación y vivencia que se tiene se comentara el tema en específico, describiendo como se lleva a cabo el procedimiento prejudicial, no dejando de lado que para comprender mejor él ¿Por qué se utilizara este tipo de investigación?

Se citarán varios conceptos sobre la investigación cualitativa. En las investigaciones jurídicas se relaciona la aplicación de las normas en este caso veremos cómo es que la reforma que está plasmada en la Ley Federal Del Trabajo se lleva a cabo en los ciudadanos ya sea desde la postura de un trabajador, empleador o un servidor público, pues al final ese es el objetivo del derecho.

Para entender mejor el por qué utilizar este tipo de investigación veremos el siguiente concepto; la investigación cualitativa logra una descripción profunda sobre algún tema o actividad con la finalidad del análisis exhaustivo con la característica principal de saber cuál es el proceso del mismo objeto de estudio<sup>3</sup>. Es importante comprender que en esta investigación nos centraremos en el proceso de la conciliación como primer proceso obligatorio para algunos asuntos, pues no en todos los casos se pasa por este procedimiento por lo cual este tipo de investigación nos ayudara señalar las características del mismo proceso.

## **1.9 Paradigma**

En lo siguiente se indagara sobre el Paradigma que se utilizara para dicha investigación el cual será Hermenéutico Constructivista, pero para entender mejor que es un paradigma y por qué se utilizara este tipo de criterio primero abordaremos el

---

<sup>3</sup> Vid. Dr. Lamberto Vera Vélez, UIPR, Ponce, P.R., "La Investigación Cualitativa" <https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar>

significado de paradigma el cual o podemos entender como: un conjunto de creencias, razonamientos o ideales que tienen determinadas personas, las cuales construyen conocimiento, teorías y nueva información con la finalidad del estudio de un problema o tema.

El paradigma constructivista se basa directamente en un análisis o evaluación de un proceso, creando un conocimiento con un criterio propio, este paradigma está basando directamente en las vivencias del ser humano sobre algún tema o su propia experiencia utilizando además de fuentes bibliográficas las mismas vivencias sobre algún proceso<sup>44</sup>

### **1.10 Métodos Y Técnicas De La Investigación**

Ahora hablaremos del método y las técnicas que me apoyaré para realizar esta tesis, como primer lugar tomaremos un enfoque cualitativo y comparativo pues trataremos de analizar la conciliación desde la observación, describiendo lo que pasa en el centro, por otro lado realizaremos una comparación de lo que está plasmado en la ley y lo que pasa día con día, pues existen diferencias muy marcadas, por otro lado tendremos un argumento teórico pues nos basaremos a lo que se establece en la ley además empírico pues a través de la experiencia personal se dará un análisis sobre el procedimiento de conciliación.

---

<sup>44</sup> Vid. Silvana Bolaños y Alba Delgado, (2011), "Paradigma Constructivista", Corrientes Pedagógicas, <https://constructivismo.webnode.es>

### 1.11 Estado Del Arte

Es el conocimiento del tema en el que se observa el avance cronológico del mismo, el cual es analizando por medio de la investigación documental para poder apreciar lo ya estudiado y así para poder realizar una contribución a la investigación de manera actualizada<sup>5</sup>. Por lo cual se analizarán 3 tesis de las cuales tienen similitud con el tema que se está tratando:

PRIORIZAR LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL, ÁLVARO RODRÍGUEZ MADRID. (2013).

Es relevante comenzar con esta tesis pues considero que en este momento comenzaban los estudiantes de derecho a ver la posibilidad de crear los centros de conciliación, esta investigación es analítica-pro positiva, utilizado el método documental en donde el autor propone la reforma al artículo 873, buscando la implementación de los centros de conciliación como medio alternativo para la resolución de conflictos dentro de la materia laboral, esto con el objetivo de minimizar la carga de trabajo para en aquel momento las juntas de conciliación y arbitraje pues el autor observo que no eran eficientes y no cumplían con su objetivo principal que era la impartición de justicia<sup>6</sup>.

EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, ALDO JAVIER DOMÍNGUEZ ORDUÑA (2022).

Esta investigación es un análisis de la creación y las funciones que tiene el centro federal de conciliación y registro laboral tanto en la conciliación individual como en la

---

<sup>5</sup> Olga Lucía Lodoño Palacio, Luis Facundo Maldonado Granado y Liccy Catalina Calderón Villafañez, Guía para construir estados del arte, Bogotá, 2016, <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25566w/arte.pdf>

<sup>6</sup> Vid. ÁLVARO RODRÍGUEZ MADRID, (Boca del Río, Veracruz. 2013), PRIORIZAR LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL, [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México] [tesiumam.dgb.unam.mx](https://tesiumam.dgb.unam.mx).

colectiva, así como en los registros de los contratos colectivos, el autor nos comenta que utiliza métodos históricos-deductivos, así como una investigación documental. Este autor nos da varias propuestas para el centro federal de conciliación y registro laboral, una de ellas es buscar que este centro sea autónomo y lo compara con el INE, pues así se buscaría con mayor certeza la libertad sindical, así como la creación y revisión de contratos colectivos que respeten los derechos laborales de los trabajadores<sup>7</sup>.

#### CONCILIACIÓN EN MÉXICO, COMO MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS (2021).

En esta tesis la autora realiza un análisis de la eficacia que tiene los medios alternos para la resolución de conflictos respecto de la protección de los derechos humanos, realiza una investigación cuantitativa y cualitativa. Esta autora nos menciona que dentro de la etapa conciliatoria no están bien establecidas o reguladas las leyes, ya que no se puede ver en verdad protección a los derechos humanos, pues solo establece arreglos de buena fe, pero estos temas, aunque deberían de estar dentro de estas audiencias muchas veces no se ventilan o no les pueden dar una resolución con el enfoque a la protección de derechos humanos lo cual deja a los trabajadores desprotegidos. Por lo cual propone que los problemas siempre se resuelvan con perspectiva a derechos humanos y que las partes se responsabilicen de lo pactado en los convenios, pues ellos resuelven y dan propuestas para finalizar con el conflicto<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Vid. JAVIER DOMÍNGUEZ ORDUÑA, Ciudad Universitaria, CDMX, (2022), El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México] [tesiunam https://tesiunam.dgb.unam.mx](https://tesiunam.dgb.unam.mx).

<sup>8</sup> Vid. Lic. María Magdalena Tienda Lezama, CONCILIACIÓN EN MÉXICO, COMO MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, (2021),

## **1.12 Metodología Jurídica: Realismo Jurídico Norteamericano**

El realismo jurídico es una doctrina que identifica al derecho como la eficacia normativa, con la fuerza estatal o con la probabilidad asociada a las decisiones judiciales basadas en las vivencias.

El realismo norteamericano surgió en el siglo XX con el objetivo principal que el derecho reconozca, delimite y proteja eficazmente los diferentes intereses que se presentan en la sociedad

La característica primordial del realismo norteamericano es que se basa directamente en la realidad maximizando el elemento empírico y descriptivo de los hechos, dejando de lado un poco la norma, los principales exponentes son Roscoe Pound, Karl Llewellyn, Oliver Holmes, Jerome Frank, los cuales aportaron ideas para llegar a lo que hoy es el Realismo Jurídico Norteamericano siempre buscando que el derecho se convierta en un conjunto de hechos pues si se basa en todos los casos en la misma interpretación legislativa el precedente jurídico puede no ser el correcto, por lo cual esta teoría tuvo repercusiones en la forma de como ver el derecho, tomando estas ideas en los años 50 la escuela jurídica estadounidense tomo las ideas de la escuela "legal process"<sup>9</sup>.

Después de comprender que es el realismo jurídico podemos entender que nos basaremos en esta doctrina pues de las vivencias que se tienen se explicara el proceso de conciliación y se darán unas propuestas para que con esta investigación puedan ser tomadas en cuenta, pues la realidad muchas veces no se plasma en las leyes.

---

<sup>9</sup> Naucalpan Estado de México, [maestría en derecho, Universidad Nacional de México] tesiunam <https://tesiunam.dgb.unam.mx>

**CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO HISTÓRICO DE LOS MEDIOS ALTERNOS DE  
SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (MASC)**

## **CAPÍTULO II. MARCO HISTÓRICO DE LOS MEDIOS ALTERNOS PARA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS (MASC)**

### **PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO**

En el siguiente capítulo hablaremos sobre algunos antecedentes internacionales así como nacionales pues para llegar a la reforma constitucional de 2019 sobre la implementación de los medios alternos para resolver conflictos laborales, ya se tenía como antecedente a otros países en donde se llevan a cabo por ejemplo: Argentina, Colombia, Canadá y Estados Unidos de América los cuales en sus legislaciones se aplican estos métodos para resolver los conflictos, por otro lado en México hay diferentes materias de derecho como en las siguientes materias; administrativa, ambiental, mercantil en donde ya son aplicados los medios alternos para resolver las controversias de las cuales se encargan estas materias.

No obstante, es importante señalar que los Medios Alternos para la Solución de Controversias siempre han estado en nuestra historia, ya que se encuentran presentes en las diferentes culturas y civilizaciones del mundo, pues a través de la comunicación y con un conciliador de por medio o alguna persona que tome el papel de mediador se han arreglado diferentes conflictos.

### **A) INTERNACIONALES**

#### **2.1 Medios Alternos En China**

Uno de los primeros pioneros en poner en práctica la mediación como medio de resolución de conflictos es China pues desde el año 3076 A.C. con la era de los cinco emperadores comienza a surgir la mediación como medio para resolver las controversias que tenían los agricultores y la comunidad en general sobre sus tierras.

Tenemos tres fases iniciales por las que pasa la mediación en China naciendo de la costumbre hasta llegar a la legalización haciéndola obligatoria para los ciudadanos.

### **2.1.1 Primera Fase**

Los primeros antecedentes que se tiene de la mediación como una herramienta para la solución de conflictos es en la era de los cinco emperadores desde los años (3076 A.C. al 2029 A.C.) en donde en las memorias de Sima se plasmó que cuando los ciudadanos tenían algún conflicto con su familia o algún vecino se mandaba a llamar al diaoren quien era un mediador para resolver el conflicto entre las partes, por lo regular los temas eran familiares y de conductas con los vecinos. Para este momento tenemos a Confucio, quien fue un importante pensador y educador de su tiempo durante la era de las primaveras aproximadamente en los años 770 A.C. al 771 A.C. fue un pionero de la mediación pues este promovía este medio para que las familias resolvieran sus problemáticas, es importante mencionar que en esta primera fase o etapa, la mediación se llevaba a cabo por las personas de manera voluntaria además no estando escritas en ninguna ley, si no siendo un sistema de costumbres por el gobierno y la comunidad.

### **2.1.2 Segunda Fase**

Para esta fase tenemos como referencia la dinastía de Qin y Han en los años 221 A.C. hasta el 206 A.C. en donde *“los funcionarios de la administración de justicia respetaban el principio de reprimir los litigios por medio de la mediación”*.<sup>10</sup> teniendo como base la moralidad y enfocándose a las disputas de materia civil, dando un espacio para que a través de una tercera persona se terminaran estos conflictos, cabe destacar que

---

<sup>10</sup>Vid. Xinwei Li, 2017, *“La Mediación en China Aportaciones de Occidente”*, Editorial Dykinson, pag. 17.

para este momento no era obligatorio, pues solo era un método que el gobierno había instalado para las personas que quisieran resolver su problema voluntariamente lo hicieran antes de irse a un juicio.

#### **2.3.4. Tercera Fase**

En esta etapa empieza a legalizarse el procedimiento, pues pasamos de la voluntad a la obligatoriedad en el procedimiento de la mediación pues en la era de Song se comienza a obligar a las personas a pasar por esta etapa antes de llegar a un juzgado, hay que mencionar, además que los conflictos que pasaban por este proceso eran entre vecinos, familia o amigos, estos no tenían que ser delitos graves pues estos se manejaban de diferente manera.

Durante la dinastía de Yuan (1206 a 1368), se incorpora este procedimiento en la ley y se le da carácter obligatorio, teniendo que agotar primero la mediación antes de un juicio, para finalizar es importante señalar que para este momento lo que se pactara en dicha mediación se convertía en lo que hoy conocemos como cosa juzgada; pues si se pactaba algo, las personas ya no podían reclamar sobre el mismo tema, y se tendría que respetar lo acordado durante dicha mediación.

Para finalizar es importante señalar que la tercera fase tiene características que hoy en día vemos en nuestro procedimiento prejudicial, pues para algunos asuntos la conciliación es obligatoria y en caso de realizarse un convenio este sube a categoría de cosa juzgada y en caso de su incumplimiento solo se tendrá que ejecutar dicho convenio en el Tribunal competente.

## 2.2 Medios Alternos En Roma

Durante el periodo clásico del derecho romano, antes de la institucionalización del arbitraje, se tienen antecedentes que los romanos utilizaban medios alternos para la resolución de sus conflictos estos eran informales, a esto se le conocía como: “*arbitrum boni viri*”, de los cuales se conocen a las siguientes figuras; *transactio*, la mediación y la conciliación como métodos que se utilizaban antes de un juicio, cabe mencionar que la conciliación como tal todavía no tenía ese nombre pero hay características para llamarlo, como hoy lo conocemos.

Tenemos el primero *transactio* como un método del cual se trataba de arreglar un conflicto a través de un convenio, según Juan Freixas lo define como: “*La transacción, al menos desde su estructura interna extraprocesal, es un acuerdo concluido entre dos o más personas frente a una situación jurídicamente incierta*”<sup>11</sup> que se situaba antes de un juicio, para este momento se le conocía como *pactum* del cual la comunidad podía agotar este procedimiento, para resolver cualquier controversia que se tuviera, cabe destacar que las bases para resolver los conflictos estaban llenas de ideales basados en la moralidad y las buenas costumbres de la comunidad.

Realizando una comparación con China no se aleja mucho del proceso que se utilizaba, tiene similitudes en los procesos alternos de resolución de controversias, parecido a México en la actualidad, el proceso prejudicial busca el mismo objetivo, darle solución a una problemática a través de un convenio.

Ahora hablaremos de la mediación y la conciliación, como tal en este momento no se conocía tal cual es ahora la conciliación, pero se tienen referencias donde ya había un

---

<sup>11</sup> Vid. Juan Freixas, 1979, “Una Nota Sobre la Transactio”, pág.644, <http://dialnet.unirioja>

mediador en la comunidad, para que quede más claro Vallejo Gema nos explica que *“cuando aún no existía ningún tipo de justicia, era necesario impedir el uso de la fuerza entre quienes se enfrentaban por intereses contrapuestos. Lo más probable es que se intentase una solución pacífica recurriendo a un tercero que ayudase a ello. Tal vez, el pater familias actuaría como intermediador, quizá en un ritual religioso, actuando como negociador, conciliador o mediador.”*<sup>12</sup> como tal no se tenía en ese momento la figura del conciliador pero había una persona que realizaba las mismas funciones que hoy en día se conoce como conciliador; por otro lado, es importante mencionar que estos procesos se desarrollaron previamente a la implementación de la figura del arbitraje por ello, solamente en algunas ocasiones como en la economía agraria, los contratos de sociedad, la delimitación de predios, los términos del arrendamiento, del usufructo, el monto de la dote, y otros, eran susceptibles de arreglarse mediante este mecanismo.<sup>13</sup>

Como podemos ver este procedimiento no formal nunca se utilizó para problemáticas graves, si no para problemáticas que a través de las partes pudiera darle una solución, ya que existía una amigable composición, las partes eran las que llevaban como tal la resolución de su propio conflicto teniendo que ceder uno u otro, lo cual hoy conocemos como ganar-ganar. Para finalizar es necesario destacar que todo aquello que se pactara tenía que cumplirse pues las partes ya habían llegado a un arreglo, así que, si una de las partes no cumplía, ya no era necesario pasar a un litigio, si no hacerlo

---

<sup>12</sup> Vallejo Gema, 2018, pág. 118, en Juan Pablo Naranjo Vallejo, 2022 27 de junio, Antecedentes históricos de los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos (MASC): Aportes desde el derecho romano, Universidad de los Andes Colombia, <http://hdl.handle.net/1992/55343>.

<sup>13</sup> Vid. Garavito, 2013, en Juan Pablo Naranjo Vallejo, 2022, 27 de junio, Antecedentes históricos de los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos (MASC): Aportes desde el derecho romano, Universidad de los Andes Colombia, <http://hdl.handle.net/1992/55343>.

exigible a través del *actio praescriptis verbis* que solo era la ejecución del convenio teniendo que acatar lo ya pactado.

### **2.3 Medios Alternos En España**

En cuanto a España también podemos encontrar estos medios para resolver conflictos, comenzando con el antecedente un movimiento llamado *Alternative Dispute Resolution* como se le conoce en la actualidad *Adequated Dispute Resolution* en donde la mediación se considera en la normativa como un método alternativo para la resolución de conflictos en materia civil, mercantil, de familia, laboral, penal y justicia para jóvenes, siendo un método obligatorio antes de un juicio, este procedimiento se regula con la creación de la Directiva 2008/52/CE<sup>14</sup> pues a través de ella se obligó a España a regular el proceso de la mediación, esta ley se estableció en España 5/2012 el seis de julio del mil doce en donde se planteó la mediación como medio preliminar antes de realizar un juicio.

Cabe mencionar que la mediación en España tiene características particulares, la primera que veremos es que para que un convenio que se realice dentro de la mediación es necesario llamar a un notario público<sup>15</sup> para que de fe de lo pactado, además que no tiene como tal una fecha para que se dé término al procedimiento y que al momento de asistir con la autoridad mediadora se suspende el término de prescripción o caducidad, en España se tiene como ley laboral la 36/2011, la cual rige el procedimiento de mediación el cual para la comunidad no es obligatorio, siempre tiene que existir una voluntariedad

---

<sup>14</sup> Vid. María Carmen Barrón López, 2020, Mediación en el proceso civil en España, <http://www.apps.buap.mx>.

<sup>15</sup> Vid. La Mediación en España, 2013, pág. 65, <http://biblio.juridicas.unam.mx>

al pasar a la etapa y al realizarse dicho acuerdo, esta característica es importante pues siempre la vamos a ver en todos los procedimientos autocompositivos.

A diferencia de muchos países para España los medios alternos para la solución de controversias abarcan muchas materias del derecho, una que llama la atención en especial es la penal, pues arregla conflictos en donde se encararan a las víctimas y sus agresores con el objetivo de reparar el daño realizado y con ello que el agresor se dé cuenta de que hizo algo malo, con ello se espera una disculpa por parte del agresor.

## **B) NACIONALES**

### **2.4 Medios Alternos En Las Comunidades Indígenas**

Las comunidades indígenas también tienen sus propios métodos para resolver los conflictos pues es importante entender que como tal no hay un solo sistema jurídico guiado por el Estado, pues en las comunidades indígenas también cuentan con sus propios procedimientos para impartir justicia pero no solo para eso sino además protege y preserva la identidad cultural de las comunidades, de sus integrantes, y de sus sistemas normativos internos, sin restarles libertad en la administración de sus asuntos<sup>16</sup>, por lo antes mencionado es importante hablar del pluralismo jurídico el cual es una legislación no formal, esto quiere decir que se plantea a través de las costumbres de la comunidad y no lo rige el Estado como tal, tenemos como concepto a Leopold Pospisil en Pablo Iannallo pues nos dice lo siguiente “que cada sociedad se articula en subgrupos y cada uno de ellos tiene su propio sistema legal el cual es necesariamente diferente al menos en algún aspecto<sup>17</sup>” si entendemos la el concepto del pluralismo jurídico y lo aceptamos,

---

<sup>16</sup> Vid World Justice Project, noviembre, 2021, Mediación Indígena, Acercando la Justicia <https://worldjusticeproject.mx>

<sup>17</sup> Vid. Pablo Iannallo, 2015, Pluralismo Jurídico, pág. 772, Universidad Nacional Autónoma de México.

será más fácil entender que en las comunidades muchas veces los procesos ya institucionalizados no se llevan a la práctica.

Como tal el que las comunidades indígenas tengan su propio sistema alternativo para la resolución de conflictos está plasmado en el artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

Artículo 2o. La Nación Mexicana es única e indivisible.

La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas. Son comunidades integrantes de un pueblo indígena, aquellas que formen una unidad social, económica y cultural, asentadas en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres. El derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación se ejercerá en un marco constitucional de autonomía que asegure la unidad nacional. El reconocimiento de los pueblos y comunidades indígenas se hará en las constituciones y leyes de las entidades federativas, las que deberán tomar en cuenta, además de los principios generales establecidos en los párrafos anteriores de este artículo, criterios etnolingüísticos y de asentamiento físico.

Teniendo ya el derecho reconocido las comunidades comienzan a hacer más visibles sus medios alternos, tenemos uno de los pioneros que es el Estado de Hidalgo, en la Sierra, en el año 2007 donde crean la Mediación Indígena, dando el nombre oficial de “Centros de Justicia Alternativa” en donde a través de la conciliación arreglan los conflictos que tenga la comunidad, algo muy importa a señalar es que dichas audiencias se pueden realizar en distintas lenguas como planicie tepehua, hñähñú u otomí y náhuatl, con ello asegurando que los habitantes hablantes puedan ser entendidos y escuchados, cosa que para estas comunidades es complicado pues a diferencia de los juzgados, tribunales o ministerios públicos es difícil acceder a los servicios pues no contemplan gente hablante de las lenguas distintas al español.

Por otro lado veremos que las características que tienen estas conciliaciones de la comunidad es que su mediador toma el nombre de Delegado quien es una persona de la comunidad de respeto, teniendo como requisito el habla de lenguas, además está el o la facilitadora quien realiza las funciones de un notificador, otra característica que tiene esta conciliación es que los arreglos que se hagan dentro de las audiencias serán catalogados como sentencias firme en donde de ser incumplidos tendrá la parte afectada que ir ante la autoridad para exigir lo ya pactado.

Para finalizar es importante mencionar que estos casos los asuntos que se arreglan dentro de estas audiencias son: temas de sucesiones, problemas maritales, civiles, mercantiles, pensiones alimenticias, y divorcios, pero siempre tomando en cuenta las costumbres del lugar, no dejando de lado que cuando hay problemáticas que contemplan violencia o delitos graves los delegados tienen la facultad de privarlos de la libertad y remitirlos con la autoridad para la investigación debida, por ejemplo: cuando una mujer busca ayuda porque su marido la golpeo y no le da alguna pensión para sus hijos pueden resolver el conflicto dentro de las audiencias sobre el tema de las pensiones alimenticias, pero se le hacen conocer sus derechos y se le indica que podrá realizar una denuncia por las agresiones.

Como podemos ver las comunidades indígenas no están muy alejadas a lo que se hace en los centros de conciliación de hoy en día pues estas tienen similitudes.

### **2.5.1 Hermanos Flores Magón.**

Para comenzar con los antecedentes de México, para mí sería importante hablar de los hermanos Magón, pues a mi parecer son los personajes más relevantes de la Revolución Mexicana, ya que a través de sus ideales realizaron cambios importantes que podemos ver en la realidad de hoy en día.

Enrique y Ricardo Flores Magón, fueron impulsores de los derechos sociales y laborales en el país, con ayuda del periódico “regeneración” de 1900 a 1916, el cual hablaba sobre los abusos que Porfirio Díaz hacía cuando estaba en el poder, por otro lado, a través de sus textos a la gente les implementaban ideales sobre sus derechos en especial a los trabajadores, pues como se sabe en México había una gran desigualdad, en mi caso mencionaría que el esclavismo para los mexicanos era muy severo, del cual no se habla muy comúnmente como se hace de las comunidades afrodescendientes, pero los abusos eran iguales o hasta peores pues las jornadas laborales para las comunidades eran muy largas y como existían las tiendas de raya, las deudas con los patronos eran interminables.

Con ayuda del periódico realizaron movimientos importantes, pues a pesar de que eran perseguidos políticamente, estos escribían sobre la desaparición de las tiendas de raya, así como el derecho por un salario mínimo, jornadas laborales de un máximo de 8 horas y descanso dominical obligatorio, como podemos ver son derechos que hoy en día se reconocen en la ley federal del trabajo y que son temas que se tratan en las audiencias de conciliación. Los conciliadores tienen la obligación de velar por que se cumplan los derechos mínimos, y con ello garantizar que no exista alguna renuncia a sus derechos, tomando en cuenta algunos elementos como el salario mínimo, el pago de las horas extras o sus días que trabajaron, los cálculos correctos de acuerdo con su antigüedad entre más derechos que son irrenunciables.

Para finalizar, otra cosa importante de mencionar es que realizaron los hermanos Magón fue la creación del Partido Liberal Mexicano.

## **2.5.2 Artículo 123 De La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.**

Uno de los antecedentes propulsores de este artículo, como en el subtítulo titulado Flores Magón, fueron las movilizaciones de los trabajadores los cuales se manifestaron exigiendo sus derechos por lo que algunas de las luchas más simbólicas fueron las huelgas de cananea en Sonora 1906, en donde se reclamaba (la existencia de salario bajo, desigualdad entre mexicanos y extranjeros, así como la explotación laboral que en ese momento era muy común). Río Blanco en 1907 en Veracruz; en donde los trabajadores se manifestaron por un trabajo más justo, buscando un equilibrio entre los patronos y trabajadores, ya que para este momento había mucha desigualdad, las huelgas no salieron favorables pues hubo represión por parte del Estado, muchos trabajadores perdieron la vida y hoy son recordados como acontecimientos que dieron lugar a la materialización legal de los derechos de los trabajadores, estos fueron los orígenes para la creación del artículo 123 el cual contempla los derechos mínimos de cualquier trabajador, además el derecho al sindicalizarse entre otros.

Es importante mencionar que conocer los antecedentes y el contenido de este artículo tan importante para los ciudadanos pues son las bases para llevar a cabo una conciliación adecuada, ya que el conciliador o conciliadora tendrá que conocer estos derechos para verificar que no se renuncie a ellos o que se tomen en cuenta a la hora de realizar un convenio, por otro lado nos ayuda a entender la competencia a la cual se tendrá que ajustar los trabajadores, así como cuales son las autoridades idóneas para resolver algún conflicto en caso de existir pues separa a los trabajadores del Estado y los trabajadores para empresas privadas y algunas instituciones de las cuales está hecho este proceso.

Este artículo se plasmó por primera vez en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917, donde se le han realizado más de 38 modificaciones a su contenido original. Este artículo rige principalmente el derecho al trabajo y del emana como ley secundaria la ley federal del trabajo, dicha ley rige tanto a nivel federal como nivel estatal, también habla sobre los diferentes regímenes y tipos de trabajadores que existen en México pues existen los servidores públicos y los de los trabajadores del sector privado, así como algunas instituciones que explicaremos a continuación:

El primer régimen que es el “A” nos habla que se regirán los trabajadores: obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo y por otro lado en el régimen “B” los poderes de la unión y sus trabajadores (que son todos los trabajadores que sirven para el Estado), ahora bien ya explicando los dos diferentes regímenes que establece la constitución solo analizaremos el primero, pues el procedimiento prejudicial está pensando para este tipo de trabajadores, cabe mencionar y dejar en claro que el proceso prejudicial solo es para trabajadores que se rigen en el apartado A de la constitución.

No dejando que lado que los procedimientos prejudiciales para otras materias ya existían, pero es de nueva creación para la materia laboral, pues hasta la reforma del 2019 se implementan los medios alternos para la resolución en el artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos, por lo cual el texto actual nos dice lo siguiente:

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patronos deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán

personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales. La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución. En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado.<sup>18</sup>

Como lo leímos con antelación los procesos y las bases para este están en este artículo pues a grandes rasgos nos dice como se tiene que realizar dicho procedimiento, por lo cual es importante mencionar que es algo obligatorio para todos aquellos que se rigen bajo las normas mexicanas.

### **2.5.3 Departamento De Trabajo.**

Como primera referencia para hablar de los centros de conciliación tenemos en México después de la Revolución Mexicana en 1911, con la llegada de Francisco I. Madero a la presidencia un decreto el 18 de diciembre donde se crea el “Departamento del Trabajo” con el objetivo de solucionar los conflictos laborales con un esquema de conciliación y con ello tratar de implementar los derechos básicos para los trabajadores.

---

<sup>18</sup> CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (05 de febrero de 1917), Ley reformada al día 22 de marzo de 2024, Diario Oficial de Federación, constitución política de los estados unidos mexicanos, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

#### **2.5.4 Juntas De Conciliación Y Arbitraje.**

Es relevante hablar sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje pues con la reforma constitucional de 2019 se suprimen y se les da creación a los centros de conciliación y tribunales laborales, no obstante, las juntas de conciliación y arbitraje son un antecedente para los órganos de nueva creación.

Las juntas de conciliación y arbitraje se crearon con el objetivo de resolver los conflictos en materia laboral el cual entro en funciones en 1917, por el decreto presidencial de Venustiano Carranza el cual se publicó en el diario oficial 3-XII<sup>19</sup>, empezando en el Distrito federal y demás estados se implementaron las juntas, siendo un órgano tripartito esto con el objetivo que los trabajadores, patrones y el gobierno trabajaran de la mano. Cabe destacar que para ese momento no había separación en los asuntos, la junta local atendía todos los asuntos, hasta que se dieron cuenta que no funcionaba y tenían que diferenciar entre las actividades que desarrollan las empresas, por lo cual hasta 1927 con el decreto presidencial de Plutarco Elías Calles, se crean las juntas federales de conciliación y arbitraje las cuales ya se especializan comenzando a ver temas solo de la materia federal o de la materia local; las cuales se distinguen por las actividades que desarrollan las empresas, en un comienzo solo se vieron del ámbito: ferrocarrilero, minero y petróleo; de los cuales después se implementan los que ahora vemos en la ley federal del trabajo en su artículo 527, en el cual nos especifica las competencias, pues todo lo que se encuentre en el artículo ya citado es de competencia federal y todo lo que no se encuentra en este es de competencia local.

---

<sup>19</sup> Vid. Jorge Carpizo, "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México", 13 de septiembre de 2024, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/982/4.pdf>

Las juntas también se dedicaban al registro de los contratos colectivos y a realizar los convenios los cuales se realizaban en la primera etapa donde el secretario Instructor les comentaba a las partes, si estaban en disposición para llegar a un arreglo, si estas estaban de acuerdo, se realizaba un convenio, podía no estar el demandante pues solo bastaba la presencia del abogado, en caso de no poder realizar algún arreglo en ese momento se continuaba con el proceso, estas audiencias se hacían públicas y orales a diferencia del nuevo procedimiento, en el cual hablaremos más adelante, pues ahora los procesos tienen que ser personalísimos y en la audiencia de conciliación son en privado.

Para finalizar es importante mencionar que los conflictos tardaban años en solucionarse, lo cual no cumplía con el principio de justicia expedita y pronta, por lo cual esto fue un determinante para que a través del convenio 98 de la OIT (Organización Internacional Del Trabajo) y con el Tratado de libre comercio en su artículo 23 se presionara a México a cambiar el sistema de justicia laboral.

### **2.5.5 Tratado Entre México, Estados Unidos De America Y Canadá (T-Mec)**

Como principal antecedente más cercano a la reforma de 2019 es el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá por sus siglas “T-MEC” el cual vino a sustituir el Tratado de Libre comercio de América del Norte (TLCAN) el cual entro en vigor el 1 de enero de 1994.

El T-MEC el cual entro en vigor el 01 de julio de 2020, tiene como objetivo: eliminar las barreras al comercio, promover condiciones de competencia justa, un aumento en las oportunidades de inversión, la protección de los derechos de propiedad intelectual, asimismo de establecer procedimientos de resolución de controversias todo esto lo podemos ver en su texto final el que obliga a México a realizar una reforma, en este

artículo veremos los principios y derechos fundamentales los cuales ya son reconocidos por algunos tratados internacionales los cuales son generales para los países que son parte, estos derechos son las bases para la creación del sistema laboral, teniendo como principales derechos los siguientes:

(a) La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

(b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

(c) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;

(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y

(e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, 1 hora de trabajo, seguridad y salud en el trabajo;<sup>20</sup>

Además de los temas principales para el tratado son la aplicación de las leyes laborales, cooperación entre países, negociación colectiva en México, creación o implementación de algún organismo especializado en ir en contra de los abusos y violencia en contra de los trabajadores, así como la prohibición de la discriminación tanto para trabajadores con nacionalidad y extranjeros.

---

<sup>20</sup> Vid. Tratado de Libre Comercio de América del Norte, 2019, diciembre.

Ahora el punto principal donde se pacta la búsqueda del sistema de justicia alternativa como herramienta para la resolución de conflictos es en el artículo 23.5 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte donde nos habla de la aplicación de las leyes laborales donde se menciona que tendrán que buscar el cumplimiento de lo siguiente:

- (a) nombrar y capacitar inspectores;
- (b) vigilar el cumplimiento e investigar presuntas violaciones, incluso mediante visitas de inspección “in situ” no anunciadas, y dar la debida consideración a las solicitudes para investigar una presunta violación a sus leyes laborales;
- (c) buscar garantías de cumplimiento voluntario;
- (d) requerir informes y el mantenimiento de registros;
- (e) fomentar el establecimiento de comisiones obrero-patronales para abordar la regulación laboral en el centro de trabajo;
- (f) proveer o fomentar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje;
- (g) iniciar, de una manera oportuna, procedimientos para procurar sanciones o remedios adecuados por violaciones a sus leyes laborales; y
- (h) implementar remedios y sanciones impuestos por el incumplimiento con sus leyes laborales, incluyendo la recaudación oportuna de multas y la reinstalación de los trabajadores.<sup>21</sup>

Como podemos ver en México no se contemplaba de manera especializada la conciliación para materia laboral pues, aunque en las juntas de conciliación se realizaban convenios con carácter de cosa juzgada estas no tenían una especialización pues para

---

<sup>21</sup> Vid. Vid. Ibidem, pág. 25 (mismo autor, mismo libro, distinta página).

poder acceder a la audiencia primero tenías que realizar una demanda, lo cual ahora es diferentes pues basta una solicitud a conciliación.

### **2.5.6 Reforma Constitucional De 18 De junio De 2008**

Esta reforma es muy importante para nuestro tema pues en este momento los medios alaternos para la resolución de conflictos pasan a ser parte de un derecho constitucional, pues se plasmó en la ley suprema mexicana que deberá tomarse en cuenta los medios alternos de solución de conflictos (MASC) para la resolución de conflictos por lo cual el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos quedo de la siguiente manera:

Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales. Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. Párrafo adicionado DOF 15-09-2017 El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos. Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial. Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes. Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones. La Federación y las entidades federativas garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público. Párrafo reformado DOF 29-01-2016 Nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil. Artículo reformado DOF 17-03-1987, 18-06-2008, 29-07-2010

Lo cual menciona a los medios alternos como un sistema que tiene que ser aplicado para la resolución de los conflictos, lo cual dio lugar a que en varias materias del derecho se estuvieran llevando a cabo este tipo de procedimientos con el objetivo que las partes resolvieran sus conflictos por si solas sin la intervención del Estado.

### **2.5.7 Proyecto De La Reforma Laboral En México**

Para terminar con los antecedentes tenemos como tal el proyecto y los diferentes momentos que se realizaron para que se realizara la reforma a la ley federal del trabajo, lo cual comenzó con los “Diálogos Por La Justicia Cotidiana”; creando un foro de consultas que realizaron para ver las mejores opciones que se tenían para que los intereses tanto de la ciudadanía como de los expertos que diariamente trabajan con estos temas. Después se realizó la reforma constitucional

Los foros de consulta dieron comienzo el 27 de noviembre de 2014 durante el sexenio de Enrique Peña Nieto el cual solicito al CIDE Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. y al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México por sus siglas UNAM, un proyecto para la reforma por lo cual se comenzó con juntar a 200 personas de 26 instituciones de todos los sectores investigadores, representantes de organismos autónomos y diversas autoridades de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, entre los cuales las instituciones que formaron parte de las mesas son: Consejo Para Prevenir la Discriminación, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, DIF, CNDH, INEGI, Barra Mexicana Colegio de abogados entre otras más las cuales tuvieron sesiones

formando mesas de trabajo para platicar sobre el tema y con ello ver cuál sería la mejor propuesta para la reforma laboral<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Vid. Martínez Dueñas, César, Op. cit., pág. 25.

**CAPÍTULO TERCERO. MARCO TEÓRICO DEL PROCEDIMIENTO DE  
CONCILIACIÓN PREJUDICIAL**

## **CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL**

### **PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO**

En este apartado veremos los conceptos fundamentales para entender el tema sobre el procedimiento prejudicial, describiendo los fundamentos para entender los medios alternativos de la resolución de controversias y poder explicar en que se basa la primera etapa para resolver los conflictos, la cual hoy en día en el derecho laboral tiene un gran papel.

#### **3.1 Medios Alternos Para La Resolución De Controversias**

En la reforma del 2019 en materia laboral se prevé la conciliación como un medio alternativo a resolver conflicto, fundamentando en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde en su párrafo V nos menciona Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias, pero que son los medios alternos para resolver conflictos a continuación daremos varias definiciones de diferentes autores para que quede claro el concepto:

Según Salvador nos define a los medios alternativos en su ensayo “Medios Alternativos Para Resolver Conflictos MAR´S” como proceso, es decir, un conjunto de pasos secuenciales, si deseamos efectuar una compra siendo responsables del área de adquisiciones de una empresa; o si necesitamos resolver un conflicto”<sup>23</sup> por lo anterior nos damos cuenta que es un procedimiento que se tiene que realizar del cual hay pasos a seguir con el único objetivo de darle una solución a algún conflicto entre partes.

---

<sup>23</sup> Salvador Antonio Romero Gálvez, “Medios Alternativos de Resolución de Conflictos MAR´S, consulta 22/04/2023, <http://biblioteca.cejamericas.org>.

Otro concepto que encontramos de lo que son los medios alternos de la solución de controversias es la siguiente los MASC son mecanismos o procesos de comunicación interpersonales, que enfatizan el diálogo y la colaboración entre las partes por sobre el debate adversarial y en los cuales la solución a la que se arribe se acerca a los reales intereses y necesidades de las personas involucradas, más que a lo que prescribe la norma legal.<sup>24</sup> Siguiendo el mismo concepto también este autor plantea que es un proceso que se tendrá que seguir para la solución alguna controversia pero ahora es importante mencionar que la autora deja algo que es muy relevante para las audiencias prejudiciales lo cual es la colaboración que tienen las partes ya que ellas son las protagonistas de para llegar a un acuerdo y terminar con el conflicto de manera rápida.

De acuerdo a estos dos conceptos ahora mencionare uno propio; los mecanismos alternativos para la resolución de controversias lo vemos como un proceso donde la comunicación entre los sujetos que participan es importante, pues las partes, son los protagonistas, los cuales tratan de acordar algo justo para ambos dependiendo de las circunstancias de cada problema en particular, tenido la posibilidad de no comprobar ningún hecho, pues la finalidad de este proceso es que ambas partes tendrán que ceder para finalizar de manera pronta y expedita con el conflicto que los llevo hasta ese momento, ya sea a través de una conciliación, mediación o negociación.

### **3.1.1 Autocomposición**

Ahora bien, pasamos a otro concepto que es importante pues a diferencia de los asuntos que se resuelven a través de un veredicto obligatorio en el procedimiento

---

<sup>24</sup> mecanismo Alternativos de Solución de Controversias, Alejandra Díaz G., Isabel González R. y M. Soledad Lagos O, "Mecanismos Colaborativos, Nuevo Paradigma y Rol del Juez" Pág. 4, consulta 22 de abril del 2023.

prejudicial tenemos la posibilidad de que las partes sean quienes puedan elegir lo mejor para ellos, siempre tomando en cuenta que tiene que haber una disposición de las partes en ceder algo.

Además, tener en claro que para esta nueva resolución de conflictos esto es algo que resulta para personas posible y para otras no, ya que hay muchos factores importantes como las circunstancias de los hechos, la posición económica, el tipo de problema y la capacidad de comprensión de ambas partes.

Por lo anterior revisaremos el concepto de autocomposición pues a través de esta modalidad es cómo se tratan de arreglar los conflictos en el nuevo sistema de justicia laboral para comprender mejor de qué se trata esta forma de resolver los conflictos daremos algunos conceptos de diferentes autores. Por ejemplo, tenemos a Luis Octavio Vado Grajales que define de la siguiente manera la autocomposición:

Se entiende como autocomposición la renuncia del derecho propio en beneficio del interés ajeno, al igual que la autodefensa, sus manifestaciones pueden ser unilaterales o bilaterales según provengan de ambas partes del litigio o de una de ellas<sup>25</sup>. Como pueden ver es una solución que proviene de la voluntad de una o ambas partes

De acuerdo con este concepto vemos que las partes tendrán que cooperar durante el proceso, de lo contrario no se podrá realizar el arreglo en esta instancia.

Por otro lado, tenemos otro concepto de Salvador Antonio donde da una definición de otra autora y nos menciona que en este caso las partes solas, resuelven el conflicto sin la intervención de terceros. Marianella Ledesma define la Autocomposición como el “sistema de solución de conflictos, donde sólo la voluntad de las partes involucradas en

---

<sup>25</sup> Vid. Luis Octavio Vado Grajales, Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, pág. 373, 23 de abril de 2023, <https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/7nuevo.pdf>.

él va a ser lo único que ponga fin a tal antagonismo” En esta clasificación se ubica la negociación o transacción y también la Mediación, la Conciliación, en tanto que es la voluntad de las partes la que resuelve el conflicto, pues el tercero mediador o conciliador no tienen la potestad de solucionar la controversia, conforme se ha explicado anteriormente<sup>24</sup>. A diferencia del primer concepto nos menciona el autor a través de una cita a otra autora que el conciliador no tiene la facultad de resolver la controversia, pero deja de lado que ellos tienen la facultad de dar una propuesta imparcial para terminar con el conflicto.

Tenemos este término en la LEY DE JUSTICIA ALTERNATIVA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA PARA EL DISTRITO FEDERAL en el artículo 2 fracción II como: reglas que los propios particulares involucrados en una controversia establecen para efecto de encontrar una solución a la misma.<sup>26</sup>

Además, tenemos un concepto propio donde definimos a la autocomposición como un proceso el cual las partes de buena fe tendrán que arreglar su asunto teniendo como objetivo principal llegar a un acuerdo siempre y cuando haya voluntad de las partes, sin tener un tercero involucrado.

## **1.2 Heterocomposición**

Basándonos con la reforma del 2019 a la ley federal del trabajo tenemos que entender que la autocomposición es importante y es la primera fase que tenemos que realizar, pero si el problema no se resuelve es necesario saber la diferencia entre

---

<sup>26</sup>Tribunal Superior de Justicia D.F, (20/08/2015) LEY DE JUSTICIA ALTERNATIVA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA PARA EL DISTRITO FEDERAL, Poder Judicial de la Ciudad de México, poderjudicialcdmx.gob.mx.

autocomposición y heterocomposición ya que si no se resuelve el asunto será necesario tener la intervención de un tercero.

La heterocomposición se define como la solución al conflicto a través de la intervención de un tercero imparcial, con poder y autoridad suficiente para imponer su decisión. Dicho tercero puede ser el juez en el proceso judicial o el árbitro en el arbitraje

<sup>27</sup> A diferencia del concepto anterior veremos que en este momento tenemos un tercero quien impone.

Por otro lado, tenemos otro concepto de Antonio Romero Gálvez quien nos define a la heterocomposición como a un tercero ajeno a las partes quien es el que define la solución del conflicto y nos da dos formas en la cual se puede materializar ya sea por el Arbitraje y el Proceso Judicial.<sup>28</sup>

Tenemos un tercer concepto el cual es el propio, lo defino como el proceso donde un tercero analiza la situación y da una resolución la cual se tiene que obligar a las partes a realizar u acatar lo impuesto, pues esta figura debe de tener autoridad para hacerlo, si se incumple esta misma tendrá la facultad de poner castigos.

Ahora revisaremos tres conceptos igual de importantes para la investigación pues tenemos diferentes procesos para resolver los conflictos y es necesario saber las diferencias de cada uno de ellos los cuales son: Mediación, Negociación y la Conciliación la cual es la más importante pues a través de esta se están resolviendo los problemas laborales.

---

<sup>27</sup> Alipio Montes de Oca Vidal, Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Revista Lumen, Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, pág. 114. Unife.edu.pe.

<sup>28</sup> Antonio Romero Gálvez, "Medios Alternativos de Resolución de Conflictos MAR'S, consulta 22/04/2023, <http://biblioteca.cejamericas.org>.

### 3.1.3 Mediación

Según Enrique González la mediación es el proceso en el cual una persona imparcial, el mediador facilita la comunicación entre las partes para promover su reconciliación, acuerdo o entendimiento. La mediación auxilia en la comunicación entre las partes, les ayuda a identificar aspectos claves e intereses básicos, y los motiva a explorar y evaluar opciones de arreglo. Las partes mantienen la autoridad en la toma de decisiones y la responsabilidad de llegar a una solución permanece en las partes y no en el mediador.<sup>29</sup>

Otro concepto que tenemos de la mediación es la que podemos encontrar en *“Desafíos De Los Medios Alternativos De Solución De Controversias En El Derecho Mexicano”* en donde los autores realizan una cita sobre este concepto el cual nos dice que es una técnica para resolver conflictos que funciona apoyada sobre dos ejes los cuales son el poder y la confianza ya que esta facilita la negociación entre las partes.<sup>30</sup>

Tenemos otro concepto sobre la mediación la cual es una técnica de resolución de conflictos que funciona apoyada sobre dos grandes ejes: el poder y la confianza por lo que con estos elementos el tercero facilita la negociación entre las partes.<sup>31</sup>

Por otro lado, encontramos otro concepto en *Medios Alternativos de Resolución de Conflictos* de Luis Octavio donde cita a Fisher y nos dice que la negociación es una comunicación mutua diseñada para llegar a un acuerdo, cuando usted y la otra persona

---

<sup>29</sup> Enrique González Calvillo, 2005, “La Mediación en México”, jurídico anuario.

<sup>30</sup> Redorta, Josep, *Cómo analizar los conflictos. La tipología de conflictos como herramienta de mediación*, Barcelona ediciones Paidós Ibérica, 2004, pp. 37 y 38 en (Alfredo Sánchez-Castañeda, Daniel Márquez Gómez, Beatriz Camarillo Cruz, 2019, *Desafíos de los Medios Alternativos de Solución de Controversias en el Derecho Mexicano Contemporáneo*, <http://contemporaneodesafio.unam>).

<sup>31</sup> Redorta, Josep, *La tipología de conflictos como herramienta de mediación*, Barcelona, ediciones Paidós Ibérica, 2004, pp. 37 y 38.

tienen algunos intereses en común y otros que son opuestos.<sup>32</sup> Este autor es muy genérico, pues nos menciona que es una comunicación diseñada para resolver un conflicto, pero en realidad no describe alguna diferencia sobre la mediación.

Para finalizar daremos un concepto propio, entendemos la mediación como un proceso en el cual dos personas que tienen un conflicto se reúnen en frente de otra y tratan de llegar a algún acuerdo por medio de la comunicación en la cual no es necesaria la intervención de la tercera persona ya que solo esta para verificar que exista la conciliación.

### **3.1.4 Negociación**

La negociación es otra manera de resolver los conflictos la cual podemos definir como un medio para solucionar sus conflictos donde se busca persuadir a una de las partes del conflicto para llegar a una solución y en donde se pretende usar la cooperatividad para ver qué es lo que cada parte quiere y así satisfacer las necesidades de ambas, siendo objetivos siempre y sin ayuda de algún tercero.<sup>33</sup>

Tenemos otro concepto de la negociación la cual el autor realiza una cita de una revista la cual nos menciona que es un proceso comunicacional en el que ninguna de las partes se impone para alcanzar un acuerdo.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Fisher Roger et al, Obtenga el Sí, 2a ed, México, CECSA, 2003, P. XV. en Luis Octavio Vado Grajales, Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, s.f., Mediación, pag.380, <http://mediosalternos.pdf>

<sup>33</sup> Juan García, Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, s.f., Negociación, pag.142, <http://mediosalternos.pdf>.

<sup>34</sup> Calderón Concha, Percy, "Teoría de conflictos de Johan Galtung", Revista Paz y Conflictos, Granada, España, 2009, p. 22, en Luis Octavio Vado Grajales, Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, s.f., negociación, pag.6 <http://mediosalternos.pdf>.

ahora daremos un concepto propio sobre la negociación la cual la podemos entender como un proceso en donde las partes sin intervención de otra persona analizan lo mejor para ambos y toman una decisión basada en lo mejor para ambos.

Para finalizar es bueno señalar que es muy parecida a lo que se pretende realizar en las audiencias de conciliación, pero no igual a ella.

### **3.1.5 Conciliación**

Ahora veremos un concepto que en esta tesis es muy importante pues a diferencia de los conceptos anteriores este tipo de proceso se toma para la resolución de conflictos sobre la materia laboral.

Luis Octavio nos menciona que la conciliación es un procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre las personas enfrentadas para delimitar y solucionar el conflicto y que además formula propuestas de solución.<sup>35</sup> Como podemos leer en este concepto la tercera persona es una persona imparcial esto también viene en la ley federal del trabajo es algo muy importante.

Tenemos otro concepto sobre la conciliación de Elga Cornelio, quien nos menciona que es un proceso voluntario al que acuden dos o más personas que tienen un conflicto con la ayuda de un tercero profesional de nombre conciliador, quien es quien de manera imparcial y neutral puede sugerir alternativas para solucionar el conflicto. Como vemos en los últimos dos conceptos nos mencionan la figura de una tercera persona.

---

<sup>35</sup> Luis Octavio Vado Grajales, s.f., Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, conciliación, pág. 382 <http://mediosalternos.pdf>.

Ahora daremos nuestro concepto pues veo la conciliación como un proceso en el cual se entra a una plática sobre alguna problemática y se trata de dar una solución, la cual tiene que estar en frente de una tercera persona quien deberá tener los conocimientos necesarios para dar propuestas, siendo imparcial y neutral con las partes, cuidando que no se vicie el proceso y tengan voluntad ambas personas.

### **3.1.6 Autoridad Conciliadora**

Esta figura es muy importante pues es sinónimo de conciliador esta persona tiene que estar capacitada en la materia de derecho para poder dar opciones a las partes y con eso terminar con el conflicto.

Podemos encontrar este término en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 684-E donde nos menciona que es el conciliador, la persona con la facultad para revisar el convenio y que este cumpla con los requisitos y las leyes de la propia ley, además tendrá que verificar que no haya renuncia de derechos en caso de que se realice un convenio.

Tenemos otro concepto sobre el conciliador el cual es un experto en la resolución de conflictos en materias jurídicas específicas con el objetivo de llegar al fondo del conflicto y con ello alcanzar el objetivo.<sup>36</sup>

Ahora daremos nuestro propio concepto sobre conciliadores el cual lo entendemos como la persona especializada que deberá tener los conocimientos necesarios de la materia en derecho laboral en este caso además que tendrá que realizar una propuesta la cual no beneficie a ninguna de las partes, tendrá que ser ágil con las palabras y verificar que no se renuncie a ningún derecho y que no tenga vicios.

---

<sup>36</sup> Conciliadores, s.f. <http://centroarbitrajeconciliación.com>

Tenemos conceptos muy importantes para la etapa conciliatoria los cuales son los principios bajo los cuales se rige la conciliación los cuales son: Veracidad, Buena fe, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad, flexibilidad, honestidad y equidad, de los cuales hablaremos a continuación

### **3.1.7 Principios**

En este subtítulo veremos cuales son los principios bajo los que se rige el procedimiento prejudicial, pero primero tendremos que entender que los principios son ideales que otorgan las bases para construir y guiar los procesos, estos principios son los antecedentes de los cuales se tendrán que tomar en cuenta para justificar los actos que se plantean dentro del proceso de conciliación.

#### **3.1.7.1 Principio De Veracidad**

Este principio se refiere a que en las audiencias de conciliación siempre se tendrá que dirigir las partes con la verdad sobre todo que el conciliador no tendrá que modificar los hechos, se tendrá que respetar la veracidad que origino el conflicto, las causas y las consecuencias de estas mismas, se le tendrá que explicar a las partes en la conciliación pues así se señala en el Manual de la Conciliación.<sup>37</sup>

Este principio en realidad es subjetivo, pues todos tenemos diferentes maneras de ver nuestra realidad, así que en las audiencias muchas veces se escuchan diferentes versiones sobre el conflicto, es por eso que el conciliador o conciliadora tendrá que verificar que dentro de las audiencias no darle la razón a ninguna de las partes y con ello cuidar el principio de neutralidad.

---

<sup>37</sup>Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Manual de Conciliación Laboral, pág. 56.

### **3.1.7.2 Principio De Buena Fe**

La autoridad conciliadora deberá cerciorarse que las partes se conduzcan con la verdad durante el procedimiento, así como para que estas se abstengan de retrasar el procedimiento de conciliación o aplazar indebidamente o de mala fe la terminación de las sesiones de conciliación.<sup>38</sup> Este principio se entiende que se tendrá que tomar como cierto lo que se menciona en la audiencia sin pedir pruebas de lo dicho por las partes, pues no estamos en un juicio donde se intenta llegar a la verdad pero nuevamente no dejando de lado la imparcialidad en ningún momento.

### **3.1.7.3 Principio De Confidencialidad**

Dentro de este involucra a todas las personas que están dentro del procedimiento de las cuales no se tendrá que difundir información sobre lo que paso dentro de la audiencia, por otro lado, este principio tiene mucho que ver con el artículo 684-J, pues tal artículo nos menciona que los conciliadores no podrán ser llamados a comparecer como testigos en los procedimientos ante los tribunales.<sup>39</sup>

### **3.1.7.4 Principio De Imparcialidad**

La noción de imparcialidad puede entenderse como un criterio de justicia que se basa en decisiones tomadas con objetividad, esto quiere decir que la persona a cargo de juzgar o dirimir una cuestión debe mantener la imparcialidad y no dejarse influir por

---

<sup>38</sup> Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Manual, pág. 56.

<sup>39</sup> Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, (27 de diciembre 2022), Ley Federal del Trabajo, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>.

prejuicios o intereses que lo lleven a tratar de beneficiar una de las partes.<sup>40</sup> Considero que para este concepto es muy entendible pues se necesita no ponerte ni de lado de la empresa en su caso o del trabajador, dejando de lado los criterios e impresiones que se tengan.

#### **3.1.7.5 Principio De Neutralidad**

Este principio se refiere a que la autoridad conciliadora no tendrá que estar por parte de ninguna de las partes, pues estaría incumpliendo en este principio pues en todo momento tendrá que ser imparcial, pues solo tendrá la facultad de escuchar y dar una propuesta buena para ambas partes.

#### **3.1.7.6 Principio De Legalidad**

La legalidad es fundamental para realizar los convenios pues dentro de la conciliación se tiene que verificar que no haya renuncia de derechos, pues se deberá tener un fundamento de cuáles son las prestaciones a las que tiene derecho los trabajadores y beneficiarios ya sea el caso. Este principio es fundamental para realizar convenios pues se tendrá que basar de acuerdo el caso ya sea basado en la ley federal del trabajo o en su contrato colectivo; donde muchas veces se tienen más prestaciones a las generales de la ley.

Se considera renuncia de derechos si es que la autoridad permite que se pacten prestaciones o cantidades menores a las que le correspondan a las personas.

---

<sup>40</sup> Perez Porto, J.Gardey, A, 20 de octubre de 2011, Que es, importancia, definición y concepto, <https://definición.de/imparcialidad/>

### **3.1.7.7 Principio De Celeridad**

El objetivo de este principio es que se realice lo más rápido posible pues su objetivo es que los problemas se resuelvan en menos de 45 días pues es lo que tendrá que durar de acuerdo con el artículo 684-D <sup>41</sup>

Este principio es la diferencia que existe entre el modelo laboral que existía antes del 2017, pues ahora el objetivo principal de este modelo y de la ayuda de los métodos alternos para la resolución de los conflictos es que los conflictos a través de un convenio tengan un arreglo rápido sin tener que llegar a una demanda.

### **3.1.7.8 PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD**

La autoridad conciliadora debe 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.<sup>42</sup> En este caso los conciliadores tendrán que ser flexibles en caso de que alguna de las partes no se pueda presentar de manera presencial podrá conectarse en línea y con ello ahorrar un gasto en el traslado y sin privarlo del derecho a la justicia.

### **3.1.7.9 PRINCIPIO DE IGUALDAD**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos nos define a la igualdad como la característica que implica que todos puedan desarrollar sus habilidades personales y

---

<sup>41</sup> Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos, (27 de diciembre 2022), Ley Federal del Trabajo, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

<sup>42</sup> Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Manual, pág. 58.

hacen elecciones sin estar limitadas por estereotipos y prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir implica la eliminación de todas formas de discriminación.<sup>43</sup>

Cuando hablamos de igualdad quiere decir que dentro de los procedimientos de conciliación no se tendrán que tratar diferente a las personas, por ninguna característica personal como se menciona en el concepto anterior.

#### **3.1.7.10 Principio De Honestidad**

Este principio consiste en que, la autoridad conciliadora, a su juicio, puede dar por concluida la audiencia de conciliación o excusarse de participar en ella, siempre y cuando su participación vaya en contra de los intereses de las partes. La terminación anticipada de la audiencia de igual forma no debe de ir en contra de los intereses de los conciliantes y debe ser considerada como la última opción, ya que en todo momento se deben de utilizar las técnicas necesarias para que puedan recobrar la comunicación perdida y llegar a un acuerdo.<sup>44</sup> Debemos tener cuidado con este principio pues se tendrá que verificar si los actos u omisiones que el conciliador haga son para bienestar de las partes o de ellos mismos.

---

<sup>43</sup> Nasnia Oceransky Woolrich y Jessica Marjane Durán Franco, 2020, "política de Igualdad de género, No discriminación inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia 2020-2024", CNDH, pag. 14, <https://www.cndh.org.mx>

<sup>44</sup> Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Manual de Conciliación Laboral, pág.58

### 3.1.7.11 Principio De Equidad

Al ser una conciliación tendrá que verificar el conciliador en todo momento que haya una equidad en el convenio pues al igual que en la parcialidad no se podrá poner de parte de nadie. Al tratarse de una conciliación podrá verificar la persona conciliadora lo mejor para ambas partes, tomando en cuenta que los sujetos que acuden a los centros de conciliación no están en las mismas condiciones.

Tenemos varios conceptos sobre el principio de Equidad el primero de ellos lo definimos como un ideal de justicia donde se trata de dar protección a todas las personas, pero con la característica que hay diferencias para todos, pues no todos tienen las mismas oportunidades, tomando en consideración la desventaja de algunos sobre otros.<sup>45</sup> En este caso dentro del procedimiento de conciliación es muy importante tomarlo en cuenta pues las empresas son sujetos con economía y recursos, mientras los trabajadores muchas veces no se encuentran en esa situación.

Por lo que respecta a Castán Tobeñas en su conceptualización sobre equidad vemos que lo compara con la justicia pues nos dice que a diferencia de esta la equidad deberá tener en cuenta un sentido humano, no dejando de lado las características de cada uno, así como la situación en la que se encuentran.<sup>46</sup>

Para finalizar con este concepto es necesario ver a la equidad como un principio fundamental para las audiencias, pues se tendrá que analizar el asunto, así como la situación que llevo a pedir una cita para dicho proceso pues de pende de ello que trato se le dará, por ejemplo: se juzgará el salario, puesto y actividades que desarrollaba pues

---

<sup>45</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario para la igualdad, 23/12/2023 <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/>

<sup>46</sup> Vid. Castán Tobeñas, 2020, Enciclopedia Jurídica 27/12/2023 <http://www.encyclopedia-juridica.com>

a una persona que no tiene recursos o no cuenta con la posibilidad de transportarse, se le complicara acudir a las audiencias de conciliación así como a lo mejor a un juicio y para evitarse dicho gasto puede que acepte una cantidad menor a lo correspondiente por ley, así pues el conciliador deberá poner un trato diferente para cada sujeto.

### **3.2 Conciliación Prejudicial**

La conciliación prejudicial es un proceso que ahora para el derecho laboral en México se tiene que agotar en diferentes asuntos con antelación a algún proceso judicial, con el objetivo de terminar el conflicto en esa etapa.

#### **3.2.1 Concepto**

Como ya lo habíamos mencionado la conciliación prejudicial es un proceso por el cual tienen que pasar los sujetos que tengan algún conflicto con su patrón ya sea por el pago de alguna prestación, despidos injustificados, reconocimiento de semanas de cotización, recuperación de aportaciones de afore, rescisión, entre otros, con la finalidad de llegar a un arreglo conciliatorio antes de realizar alguna demanda ante los tribunales competentes.

#### **3.2.2 Naturaleza Jurídica**

El proceso prejudicial obligatorio de acuerdo a sus características y así como los efectos que este tiene se le puede considerar su naturaleza jurídica como una forma de autocomposición, pues esta tiene flexibilidad para resolver sus conflictos, así como la participación de un tercero que solo guía la conversación, pero que este sujeto no tiene como tal la facultad de obligar a nadie a realizar un arreglo y con ello plasmarlo en un

convenio, así como que las partes tienen que tener voluntad ambas para realizarlo lo cual se asemeja mucho al concepto de autocomposición del cual se habló .

### **3.2.3 Sujetos En El Procedimiento Prejudicial De Conciliación**

Examinaremos brevemente ahora los sujetos que son parte del procedimiento prejudicial, pues estos son relevantes para entender la dinámica dentro del proceso de conciliación, como primer filtro tenemos a los o las orientadoras del centro, a los procuradores, notificadores, verificadores, conciliadores, abogados (personas de confianza), trabajadores, beneficiarios, representantes legales de las empresas, jefes de departamento, los cuales describiremos más a detalle sus actividades.

#### **3.2.3.1 Trabajador**

Los trabajadores son los sujetos principales para este procedimiento pues la gente que día a día trabaja para solventar los gastos de su casa son históricamente los que mueven el mundo y como lo vimos en el capítulo de la historia de la historia los cuales por ellos se han creado las instituciones necesarias para la defensa de estos.

Para entender mejor que es un trabajador se cita el artículo 8 que a la letra dice: Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado los cuales pueden prestar sus servicios material o intelectuales.<sup>47</sup> del anterior concepto encontrado en la misma ley federal del trabajo hay una característica fundamental para saber si hay una relación de trabajo la cual es la subordinación, pues sin esta no existe dicha relación, por ejemplo: en el caso de una persona que sea taxista

---

<sup>47</sup> Ley Federal del Trabajo, [L.F.T], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 24 de enero 2024, México.

y aunque tenga un horario determinado para realizar alguna actividad pero le pague como tal a otra por el alquiler de su carro, en ese momento ya no existiría una subordinación pues el dueño del taxi no es su jefe, solo será el dueño de dicho carro y en consecuencia no tendrá derecho a exigir alguna prestación o alguna indemnización en caso de sufrir algún accidente.

### **3.2.3.2 Persona Empleadora**

Otro sujeto principal es la persona empleadora quien lo defina la misma Ley Federal del Trabajo de acuerdo con el Artículo 10 como: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. Por lo cual como podemos ver en este artículo y en relación con el trabajador tendrá que brindar un servicio y nuevamente vemos la subordinación.

### **3.2.3.3 Persona De Confianza**

Este sujeto puede ser cualquier persona como su nombre lo dice que tenga la confianza del trabajador o si se trata de algún beneficiario de igual modo, este puede ser un abogado, licenciado en derecho o procurador de la defensa del trabajo, los cuales no serán reconocidos como representantes legales, pues en esta etapa de acuerdo con el artículo 684-E fracción VII no será necesario ya que es una etapa de conciliación y no de un juicio.

Lo cual es un poco riesgoso y se deja en vulnerabilidad al trabajador o al beneficiario ya sea el caso, pues para las empresas será obligatorio que un representante legal acuda a la audiencia de conciliación, por lo anterior se propone quitar este concepto de la ley federal del trabajo.

### 3.2.3.4 Orientador

El objetivo principal del orientador es analizar las actividades que desarrollan las empresas y en consecuencia definir la competencia de las diferentes empresas, instituciones o personas físicas para las cuales los y las trabajadoras prestaban o prestan sus servicios, basándose en el artículo 527 de la ley federal del trabajo que a la letra nos dice:

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. .... Ramas industriales y de servicios:

1. .... Textil;
  2. .... Eléctrica;
  3. .... Cinematográfica;
  4. .... Hulera;
  5. .... Azucarera;
  6. .... Minera;
  7. .... Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de estos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
  8. .... De hidrocarburos;
  9. .... Petroquímica;
  10. .... Cementera;
  11. .... Calera;
  12. .... Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
  13. .... Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
  14. .... De celulosa y papel;
  15. .... De aceites y grasas vegetales;
  16. .... Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
  17. .... Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
  18. .... Ferrocarrilera;
  19. .... Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
  20. .... Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;
  21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
- y
22. Servicios de banca y crédito

II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales lo relativo al cumplimiento de las obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Corresponderá a la Autoridad Registral conocer únicamente los actos y procedimientos relativos al registro de todos los contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y de los sindicatos, así como sus beneficiarios, así como la definición de la materia, pues se pueden tratar de asuntos que son solo administrativos o de otra índole.<sup>48</sup>

Entendiendo que todo lo que no se mencione, en este artículo será de competencia local, en consecuencia, el orientador definirá el lugar idóneo para resolver su conflicto, además de verificar que sea competencia sobre la materia, podrá otorgando una pequeña asesoría respecto de las prestaciones de las cuales tiene derecho a percibir el trabajador por su conflicto, mencionando su prescripción y alertando por si está ya se pasó del tiempo que nos comenta la Ley Federal de Trabajo, pero siendo cuidadoso de no salirse de su principio de imparcialidad, pues los trabajadores de los centros tendrán que ser imparciales en todo momento.

Otra función importante es ayudar a las personas con la apertura de la solicitud a la conciliación para citar a las instituciones o empresas con las cuales es el conflicto por tratar.

---

<sup>48</sup> Ley Federal del Trabajo, [L.F.T], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 24 de enero 2024, México, artículo 527.

### **3.2.3.5 Notificador**

Los notificadores serán los responsables de citar o dar conocimiento sobre alguna multa, cambio de fecha sobre las conciliaciones además de pasar la información correspondiente a la conciliadora sobre los domicilios de los diferentes citados los cuales pueden ser: las instituciones, empresas, sindicatos, personas físicas o cualquiera que sea citado, estos contarán con fe pública para realizar sus notificaciones para que acudan a la audiencia.

Una vez que se apertura la solicitud a conciliación se tendrá que notificar a los citados con 5 días de antelación, el centro tendrá que definir las rutas de notificación con base a la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios a notificar.

Según la ley nos menciona que se tendrá que realizar la notificación para que se presente ya sea el patrón u sindicatos o ya sea sus representantes legales con 5 días de antelación a la fecha de la celebración de la audiencia, haciéndole saber que de no presentarse se le impondrá de acuerdo con el artículo 684-E fracción IV de la ley federal del trabajo una multa de 50 a 100 veces la Unidad de Medida y actualización (UMA) la cual será cobrada por personal de cada Estado.

### **3.2.3.6 Conciliador**

El conciliador o la conciliadora tiene que ser una persona quien facilite la comunicación entre las partes del conflicto, este no tiene permitido ponerse de lado de ninguna de las partes, pues dentro del procedimiento se tendrá que respetar el principio de imparcialidad, los conciliadores tienen una responsabilidad grande en los centros pues según con la ley cuentan con las siguientes atribuciones:

Artículo 684-F.- El conciliador tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:

- I. Emitir el citatorio a la audiencia de conciliación, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley;

- II. Aprobar o desestimar, según sea el caso, las causas de justificación para la inasistencia a la audiencia de conciliación, con base en los elementos que se le aporten;
- III. Comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la conciliación;
- IV. Exhortar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo;
- V. Evaluar las solicitudes de los interesados con el fin de determinar la forma más adecuada para formular propuestas de arreglo, sin que ello implique la imposición de acuerdos;
- VI. Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios a que lleguen las partes;
- VII. Elaborar el acta en la que se certificará la celebración de audiencias de conciliación y dar fe, en su caso, de la entrega al trabajador de las cantidades o prestaciones convenidas;
- VIII. Expedir las actas de las audiencias de conciliación a su cargo, autorizar los convenios a que lleguen las partes, y las constancias de no conciliación en aquellos casos que ésta no fuere posible. Expedir las copias certificadas de los convenios y las actas de su cumplimiento;
- IX. Cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores. Lo anterior sin perjuicio de que busque la potencialización con perspectiva de derechos sociales;
- X. Vigilar que los procesos de conciliación en que intervenga, no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público, y
- XI. Las demás que establezca la presente Ley y demás normatividad aplicable.<sup>49</sup>

Los conciliadores tendrán que estudiar el asunto referente de las notas que le dejan los orientadores para tener el contexto claro y a la hora de conciliar no perjudicar a ninguna de las partes, para finalizar es necesario mencionar que tendrán que ser muy hábiles con el lenguaje pues existe una línea muy delgada entre ser imparcial y que se dé una malinterpretación por ambas partes.

### **3.2.3.7 Abogado**

El abogado es la persona que brinda asesoría y representa en el juicio al trabajador o beneficiarios, este tiene que tener estudios en derecho y por lo tanto conocer la ley para con ello recomendar acciones u omisiones por parte de los actores o patrones, para

---

<sup>49</sup> Ley Federal del Trabajo, [L.F.T], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 24 de enero 2024, México, artículo 684-F

comprender mejor que es un abogado tenemos el concepto por parte de la Real Academia Española quien nos dice que el abogado es; un profesional del derecho quien su principal actividad es prestar asesoramiento jurídico de modo que su cliente pueda producir efectos legales de acuerdo a su caso y los cuales sean los más favorables para él cliente<sup>50</sup>.

Para finalizar este sujeto dentro de la audiencia deberá tener conocimiento sobre la materia para aconsejar a su cliente a lo mejor de llegar a un arreglo en la etapa conciliatoria o no, por otro lado, tendrá que pensar en la defensa en el tribunal y con ello poner como conflicto el más idóneo.

#### **3.2.3.8 Procurador De La Defensa Del Trabajo**

El procurador es un licenciado en derecho o un abogado el cual pone el Estado para las personas que no tengan recursos en contratar un abogado particular, con la finalidad de resguardar su derecho a la legítima defensa y con ello contar con una adecuada asesoría para cualquier efecto legal, este tendrá que asesorar acompañar a la audiencia de conciliación como persona de confianza, además realizar demandas el conciliador tendrá que recomendar los servicios de las procuradurías a competencia local o federal.

#### **3.2.3.9 Sindicato**

Los sindicatos nos mencionan la misma ley federal del trabajo que son de acuerdo al artículo 356 que son asociaciones de trabajadores o patrones, constituida para el

---

<sup>50</sup> Vid. Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023, "concepto de abogado, dpej.rae.es 05/01/2024

estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses<sup>51</sup> los cuales tendrán sus propios estatutos y reglamentos, como se establece en la ley con el único objetivo de mejorar las condiciones para los trabajadores y patronos, los cuales muchas veces en las audiencias de conciliación también se llaman por adeudar a los trabajadores prestaciones extralegales convenidas en su contrato colectivo.

### **3.2.3.10 Centros De Conciliación Laboral**

Los centros de conciliación sobre materia laboral están hechos para resolver conflictos de los trabajadores que se rigen bajo el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuales se crearon para para agotar el procedimiento prejudicial.

Los centros de conciliación tanto los locales como los federales son organismos descentralizados con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión<sup>52</sup> los cuales se tendrán que especializar en la conciliación con el objetivo de resolver los conflictos tanto de materia local como federal los asuntos de manera administrativa y con ello evitar que acudan ante el Tribunal e interpongan una demanda.

### **3.2.3.11 Procuraduría De La Defensa Del Trabajo**

Las procuradurías de la defensa del trabajo son instituciones pertenecientes a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las cuales son órganos descentralizados especializados en materia laboral que están para asesorar y representar a los

---

<sup>51</sup> Ley Federal del Trabajo, [L.F.T], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 24 de enero 2024, México, artículo 356.

<sup>52</sup> H. Congreso Del Estado De Colima Llx Legislatura, 2018, Decreto NO. 2.

trabajadores, beneficiarios y sindicatos sobre sus asuntos laborales con la finalidad de resguardar el derecho a la justicia por parte del Estado.

Para la audiencia de conciliación los procuradores ingresan como personas de confianza donde solo están para observar que no se violen sus derechos laborales y si es que hay alguna duda poder resolverla, así como dar una opinión al trabajador, beneficiario o sindicatos, tomando en cuenta que no es obligatorio resolver el conflicto en la audiencia.

### **3.2.4 CLASES DE CONCILIACIÓN**

#### **3.2.4.1 Extrajudicial**

En cuanto a la conciliación extrajudicial es la que justamente se utiliza en este proceso de la conciliación laboral, ya que es una audiencia que está pensada antes de un juicio, para entender mejor este concepto tenemos como concepto La Real Academia Española nos dice que la palabra extrajudicial nos habla que se hace o se trata fuera de la vía judicial<sup>53</sup> como lo podemos ver y por el mismo concepto de la palabra es con antelación a un juicio, para el derecho laboral, teniendo el objetivo de que no se saturen los tribunales laborales.

#### **3.2.4.2 Judicial**

El siguiente tipo de conciliación es la judicial la cual se utiliza una vez que se agota la etapa prejudicial y esta no resuelve el problema por lo cual se realiza la demanda sobre el asunto, cuando se ingresa al Tribunal de Asuntos Individuales puede que el juez durante el inicio del proceso invite en el caso de los despidos, pago de prestaciones, rescisiones pide que se realice una conciliación a diferencia de la conciliación

---

<sup>53</sup> Real Academia Española, 2024, Concepto de extrajudicial, 25/01/2024 <https://dle.rae.es/extrajudicial>

extrajudicial en este caso la figura del mediador puede ser el mismo juez, el cual invita a las partes a llegar a un acuerdo y con ello realizar un convenio para no continuar con el procedimiento, del cual puede resultar un convenio el cual da finalización a la litis conviniéndose en cosa juzgada, lo cual es parecido o igualándolo a una sentencia.

Con la diferencia de que en esta conciliación ya estamos ante la autoridad judicial y dentro del mismo procedimiento con la figura del juez quien en este caso realiza la figura del conciliador, para entender un poco más claro tenemos el concepto del Diccionario panhispánico del español jurídico el cual a la letra nos menciona que es el acto realizado ante una autoridad u órgano jurisdiccional en este caso un juez quien exhorta a las partes del conflicto a tener un acuerdo en común con la finalidad de obtener un arreglo.<sup>54</sup> Para finalizar en esta conciliación si no hay algún arreglo en la audiencia de conciliación se continua con el procedimiento a diferencia de la etapa prejudicial esta no necesita acudir alguna otra autoridad sino la misma autoridad que exhorta a las partes a la conciliación es la que continua con el proceso a diferencia de un conciliador el juez puede valorar pruebas y con ello dar una resolución de acuerdo a su investigación emitiendo una sentencia la cual tendrá que acatar alguna de las partes, de carácter obligatorio.

### **3.2.4.3 Colectiva**

Para comenzar y otra de las características de la reforma del 2019 es la conciliación colectiva con esta conciliación a diferencia de una conciliación individual en esta se plantean problemas que no solo afectan a una persona, sino puede ser a un grupo

---

<sup>54</sup> Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023, concepto de conciliación judicial, 25/01/2024, <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-judicial>.

de trabajadores u trabajadoras, sindicatos, confederaciones, federaciones y patrones con antelación a una huelga, pues se trata de que a través de esta conciliación al igual que la conciliación individual se arreglen conflictos, contemplando los antecedentes de la relación laboral, la situación del sector contemplando los entornos ya sea económicos, sociales, laborales y sindicales con el objetivo de obtener un equilibrio entre los factores de producción.<sup>55</sup>

#### **3.2.4.4 Individual**

En relación con la conciliación individual se plantea que a través de estas audiencias se trata de resolver conflictos muchas veces que los trabajadores tienen desde la perspectiva individual, con el objetivo de reparar el daño, ya sea porque se realizó alguna omisión por parte del patrón o bien porque dentro del empleo hubo alguna omisión incongruencia y por lo tanto se realizó una problemática con el patrón.

#### **3.2.5 Procedimiento De Conciliación Prejudicial Obligatorio.**

Este proceso de conciliación se integra a la ley federal del trabajo en el año 2017, realizando su implementación para a la apertura de los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral en tres fases la primera comenzando por Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas abriendo sus puertas el 18 de noviembre de 2020, la segunda se dio con los siguientes Estados; Aguascalientes, Baja California Norte y Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Cuernavaca, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz. abriendo sus puertas el 3 de noviembre de 2021, y la tercera en los estados faltantes que fueron Ciudad de

---

<sup>55</sup> Vid, secretaria del Trabajo y Previsión Social, Mtro. Manuel Arturo García Urrutia, EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, <https://reformalaboral.stps.gob.mx>.

México, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Monterrey, Sinaloa, Sonora y Tamaulipas en donde abrieron sus puertas al público el 03 de octubre de 2022.

A continuación, se explicará los pasos a seguir para realizar el procedimiento basados en la página del Centro Federal De Conciliación Y Registro Laboral, se mostrarán algunos convenios que han sido realizados ante esta autoridad, todo esto de acuerdo al título trece bis capítulo I de la ley federal del trabajo de los artículos 684-A al 684-E.

Comenzando con la apertura de solicitud a conciliación esto derivado de una problemática laboral, por lo anterior es necesario reunir algunos requisitos que nos ayudarán con la apertura de dicha solicitud esto lo podemos contemplar en el artículo 684-C que nos menciona que el solicitante tendrá que proporcionar su nombre, CURP, una identificación oficial (esta puede ser credencial para votar, pasaporte, licencia de conducir o alguna otra esto de acuerdo al criterio del centro de conciliación) o en caso de los solicitantes sean representantes de la empresa o el patrón tendrán que acreditar su personalidad ya sea por un poder notarial o una carta poder la autoridad conciliadora se pronunciará respecto de la personalidad cuando se trate de solicitudes de personas morales y de sus identificaciones”.<sup>56</sup>

Tendrán que proporcionar un domicilio los solicitantes; con la finalidad de que se le puedan notificar cuestiones acerca del mismo proceso, como además el nombre y domicilio de la persona, sindicato o empresa al que vaya a citar (verificando ante todo momento la competencia por territorio).

---

<sup>56</sup> CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (01 de abril de 1970), Ley reformada al día 24 de enero de 2024, Diario Oficial de Federación, LEY FEDERAL DEL TRABAJO <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Para finalizar tendrán que poner un objeto de la cita este dato es fundamental pues si no hay algún arreglo conciliatorio y tienen que acudir ambas partes ante los tribunales laborales, algunas demandas son desechadas por no reflejar que se agotó el conflicto correcto. Por ejemplo que en la constancia de haber agotado el procedimiento tenga como asunto el mismo que reclama en la demanda o que venga derivado a lo dicho en la misma, como tal que la audiencia de conciliación se habló sobre un despido y pago de prestaciones o por una renuncia voluntaria; esto mismo ya sea en el convenio o en la constancia, de lo contrario, no definido el objeto, los tribunales remitirán al centro federal a través de un requerimiento (Acto judicial por el que se intima que se haga o se deje de ejecutar algo<sup>57</sup>) mismo que tendrá que acudir nuevamente el sujeto para corregir el error y agote por la nueva problemática o el asunto faltante, por otro lado es fundamental que antes de la apertura de la conciliación sean asesoradas ambas partes para que se tenga el contexto completo del asunto y con ello ver si es viable realizar una conciliación o es mejor que realice una demanda ante el tribunal, esto una vez que se valoren las posibles pruebas para acreditar su dicho.

Una vez que el trabajador o el beneficiario según sea el caso, este asesorado iniciará con la apertura de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el Centro de Conciliación local que corresponda de acuerdo a la competencia de la empresa, será obligación de la orientadora u orientador del centro investigar la actividad que desarrolla la empresa, esto lo puede realizar preguntándole al mismo trabajador o buscando la razón social de dicha empresa y con ello viendo la actividad económica que desarrolla En caso de no ser competente, la

---

<sup>57</sup> Real Academia Española, (2023), *Concepto de Requerimiento*, edición 2014, 15/10/2024, <https://dle.rae.es/requerimiento#sinonimosW6dALmQ>

Autoridad Conciliadora deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento, una vez definida la competencia, ya sea por materia, territorial o actividad de la empresa se empezara con la explicación sobre el proceso de conciliación este puede ser en línea o personal ya será cuestión del solicitante definir como quiere realizar sus audiencias.

Para la apertura de la solicitud en competencia federal tenemos la siguiente página para realizar dicho proceso: <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.

*Ilustración 1ce. Búsqueda de la oficina competente.*

GOBIERNO DE MÉXICO
CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Selecciona una entidad para localizar tu oficina más cercana



Primera etapa	Segunda etapa	Tercera etapa
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campeche, Campeche</li> <li>▪ Ciudad del Carmen, Campeche</li> <li>▪ Tuxtla Gutiérrez, Chiapas</li> <li>▪ Durango, Durango</li> <li>▪ Toluca de Lerdo, Estado de México</li> <li>▪ Naucalpan, Estado de México</li> <li>▪ Pachuca de Soto, Hidalgo</li> <li>▪ San Luis Potosí, San Luis Potosí</li> <li>▪ Villahermosa, Tabasco</li> <li>▪ Dos Bocas del Río, Tabasco</li> <li>▪ Guadalupe, Zacatecas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aguascalientes, Aguascalientes</li> <li>▪ Tijuana, Baja California</li> <li>▪ Ensenada, Baja California</li> <li>▪ La Paz, Baja California Sur</li> <li>▪ Colima, Colima</li> <li>▪ León, Guanajuato</li> <li>▪ Acapulco, Guerrero</li> <li>▪ Cuernavaca, Morelos</li> <li>▪ Oaxaca de Juárez, Oaxaca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Puebla de Zaragoza, Puebla</li> <li>▪ Santiago de Querétaro, Querétaro</li> <li>▪ Benito Juárez, Quintana Roo</li> <li>▪ Tlaxcala, Tlaxcala</li> <li>▪ Veracruz, Veracruz</li> <li>▪ Coatzacoalcos, Veracruz</li> <li>▪ Orizaba, Veracruz</li> <li>▪ Poza Rica, Veracruz</li> <li>▪ Xalapa, Veracruz</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ciudad de México</li> <li>▪ Chihuahua, Chihuahua</li> <li>▪ Cd. Juárez, Chihuahua</li> <li>▪ Hidalgo del Parral, Chihuahua</li> <li>▪ Saltillo, Coahuila</li> <li>▪ Torreón, Coahuila</li> <li>▪ Guadalajara, Jalisco</li> <li>▪ Morelia, Michoacán</li> <li>▪ Tepic, Nayarit</li> <li>▪ Monterrey, Ciudad Laboral</li> <li>▪ Monterrey, Nuevo León</li> <li>▪ Culiacán, Sinaloa</li> <li>▪ Hermosillo, Sonora</li> <li>▪ Cd. Victoria, Tamaulipas</li> <li>▪ Reynosa, Tamaulipas</li> <li>▪ Tampico, Tamaulipas</li> <li>▪ Mérida, Yucatán</li> </ul>

Siguiente

*Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Búsqueda de la oficina competente, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.*

Aquí se encuentra un mapa con las direcciones de los diferentes centros federales de conciliación laboral que existen en México, para continuarse tiene que poner en el Estado que se encuentre o el que sea competente para ver de su asunto.

Una vez que se elige el Estado te manda a la siguiente página esto como se puede ejemplificar como en la ilustración 2:

*Ilustración 2 Opción de tipo de sujeto.*



*Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Opción De Tipo De Sujeto, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.*

Una vez que se elige entre si eres un trabajador o patrón nos muestra lo siguiente:

*Ilustración 3 Tipo de Conflicto.*



## ¿Qué tipo de conflicto tienes?

---

1. Me despidieron sin justificación.
2. Renuncié y no me pagaron el finiquito correcto.
3. Sigo laborando para mi patrón pero tengo un conflicto con él.
4. Quiero dejar de trabajar para mi patrón y quiero una compensación.
5. Quiero reclamar mi derecho de preferencia, antigüedad o ascenso bajo el [Título IV Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo](#).
6. Devolución de Aportaciones SAR/INFONAVIT/AFORE.
7. Otorgamiento de Pensión.

*Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Tipo de Conflicto, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.*

Se elige el tipo de conflicto y con ello pasa al siguiente recuadro como se puede ver en la siguiente ilustración:

*Ilustración 4 Aviso de Privacidad.*



Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Aviso de Privacidad, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.

Una vez aceptado el aviso de privacidad se comienza con los datos del trabajador, beneficiario u sindicato como se observa en la siguiente ilustración:

## Ilustración 5 Datos Generales del Solicitante.

**Datos generales de la solicitud**

Nota: Los campos marcados con (\*) son datos obligatorios, favor de proporcionarlos.

18/01/2024  
Fecha de conflicto (\*)

Seleccione una opción  
Objeto de la solicitud (\*)

Objeto	Acción
Despido	[Icono]
Pago de prestaciones	[Icono]

Sistema industrial del registro  
Paso 1: Rama industrial (\*)

Industrias manufactureras (Alimentos y bebidas, textiles y ropa, cuero y piel)

Paso 2: Actividad económica del país (\*)

Elaboración de leche y derivados lácteos

¿Cuál es la actividad principal de tu país? (\*)  
Ejemplos: comercio de productos al por mayor, construcción, servicios médicos...

→ Validar y Continuar

Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Datos Generales del Solicitante, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.

Se comienza con la información del trabajador como la fecha del conflicto, cual es el problema, por ejemplo: para el supuesto que vamos a ver tendrá que ser despido y pago de prestaciones, definiendo de igual modo el tipo de competencia, pues si no se contempla en el artículo 527 de la ley federal del trabajo el CFCRL canalizará el asunto al Centro de competencia local esto de acuerdo con el artículo 684-A fracción I;<sup>58</sup>.

Posteriormente se ponen los datos personales (nombre, curp, número de seguridad social, correo, teléfono, domicilio)

<sup>58</sup> CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (01 de abril de 1970), Ley reformada al día 24 de enero de 2024, Diario Oficial de Federación, LEY FEDERAL DEL TRABAJO <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Después de los datos personales la página te pide los datos laborales, los cuales se observan en la siguiente ilustración:

*Ilustración 6 Datos Personales del Solicitante.*

**GOBIERNO DE MÉXICO** CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Tipo Persona  
 Física

RISMEIOBOIHCNNR01  
CURP del solicitante (\*)

MARCO ANTONIO RINCON SANDOVAL  
Nombre del solicitante (\*) Primer apellido (\*) Segundo apellido

01/08/1981 42  
Fecha de nacimiento (\*) Edad del solicitante (\*)

MASCULINO MEXICANA COLIMA  
Género (\*) Nacionalidad (\*) Estado de nacimiento (\*)

Solicita traductor

**Contacto**

EMAIL Contacto

Tipo de contacto (\*) Contacto (\*)

Tipo	Contacto	Acción
TELEFONO CELULAR	3123235620	<input type="button" value="Eliminar"/>

*Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Datos personales del Solicitante, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.*

Se tienen que precisar con cuidado, pues es relevante para las cuantificaciones de los trabajadores en caso del pago de alguna prestación, además con eso también se contempla la prescripción la cual está establecida en el artículo 516 de la ley federal del trabajo; precisando que en los centros de conciliación no pueden negar apertura una solicitud a conciliación por esta situación, ya que no es la autoridad competente para

emitir alguna resolución sobre esta excepción, solamente las y los orientadores del Centro están facultados para comentar y advertir sobre dicha prescripción, ya que es una institución que se rige bajo el principio de buena.

*Ilustración 7 Datos Del Domicilio Del Solicitante y Datos Laborales.*

The image shows a web form titled "Datos Del Domicilio Del Solicitante y Datos Laborales" from the "CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL". The form is divided into two main sections: "Domicilio" and "Datos Laborales".

**Domicilio Section:**

- Estado: Calima
- CALLE: ZAMORA CUEZAR
- Número exterior: 20
- Número interior: (empty)
- Nombre de la colonia: KRISIELDA ALVAREZ
- Nombre del municipio / alcaldía: CUAUHTEMOC
- Código postal: 28504
- Referencias: (empty)
- Entre Calle: (empty)
- Y calle y calle: (empty)

**Datos Laborales Section:**

- Número de seguro social: 52085111122
- Puesto: CHOFER VENDEDOR
- Selección de opción: (dropdown menu)
- ¿Cuánto te pagan?: 346790
- ¿Cada cuánto te pagan?: Mensual
- Horas semanales: 48
- ¿Labora actualmente?: (toggle switch, currently off)
- Fecha de ingreso: 06/10/2015
- Fecha salida: 18/01/2024
- Jornada: DIURNA

*Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Datos Del Solicitante y Datos Laborales, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.*



Posteriormente como se observa en la parte de arriba en el imagen se tiene que establecer el domicilio donde se notificara, se les explica a las personas que hay dos tipos de notificación, la cual pueden ser los mismos trabajadores o beneficiarios quien lleven el citatorio al centro de trabajo, pero con el riesgo que no habrá comprobante alguno para comprobar que se notificó, en caso de que la empresa no se presente, el

conciliador agendará otra cita y el área de notificación tendrá que emitir nuevamente el citatorio y realizar la notificación por personal del centro.

Una vez realizada la siguiente notificación en caso de que en la segunda cita ya notificado por personal del centro la empresa decide no acudir, se le emitirá una multa de 50 a 100 veces la Unidad de Medida y Actualización a la empresa se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio de acuerdo con el artículo 684-E de la misma Ley Federal del Trabajo<sup>59</sup>

Ahora en la solicitud se tendrá que poner la razón social del patrón o patrones podrán ser más de uno ya que pueden ser patrones solidarios.

### *Ilustración 8 Nombre de los citados (Empresas, Sindicatos o Trabajadores).*

 GOBIERNO DE MÉXICO CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

## Citado

Debes citar a tu patrón, la persona física (un individuo) o moral (una empresa) responsable de la relación de trabajo contigo. Para ayudarte a determinar a quién deberías citar, te hacemos las siguientes preguntas:  
¿Tienes un recibo o recibos de nómina oficiales (que contenga tu número de seguridad social)?

Sí  No

El nombre de la persona o empresa que te paga en este recibo de nómina es más probablemente el patrón a quien debes de citar.

#### Datos de identificación

Tipo Persona

Física  Moral

INDUSTRIALIZADORA DE PRODUCTOS LACTEOS Y DERIVADOS LOS CUATES, S.A. DE CV.  
Razón social (\*)

RFC DEL CITADO  
RFC del citado

#### Contacto

En caso de contar con datos de contacto de la persona citada, es muy importante llenar esta información para facilitar la conciliación efectiva

Seleccione una opción  
Tipo de contacto (\*)

contacto  
Contacto (\*)

+ Agregar Contacto

Tipo	Contacto	Acción
TELEFONO CELULAR	3125922348	<span style="border: 1px solid #ccc; padding: 2px 5px;">✖</span>

Validar →

#### Domicilio(s)

Domicilio

<sup>59</sup> Ley Federal del Trabajo, [L.F.T], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 24 de enero 2024, México, artículo 684-E.

Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Nombre de los Citados (Empresas, Sindicatos O Trabajadores), Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.

Después de este paso nos manda a la geolocalización de la fuente de trabajo. Esto como lo podemos observar en la siguiente ilustración.

*Ilustración 9 Domicilio De Donde Se Tendrá Que Realizar La Notificación Del Citado.*

Domicilio

Colima AVENIDA CONSTITUCIÓN


Estado (\*) Tipo de vialidad (\*) Nombre de la vialidad o calle (\*)

2080 Número exterior (\*) Número interior

RESIDENCIAL HACIENDA EL VOLANTIN COLIMA 28017

Referencias Entre Calle Y calle

Referencias Entre calle y calle



Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Domicilio Donde Se Tendrá Que Realizar La Notificación Del Citado, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.

Posteriormente se tendrá que decidir si la audiencia se quiere de forma personal o en línea, si es que la persona decide que sea de forma remota se le

### *Ilustración 10 Modalidad De La Conciliación (Línea O Presencial)*

NO DE ICO CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

itud Solicitante Citado Revisión

Solicitud

**Llevar procedimiento vía remota**

En su entidad federativa existe la posibilidad de llevar el procedimiento de conciliación de manera presencial o vía remota. Si escoge la modalidad presencial, tendrá que acudir a la Oficina Estatal competente para la confirmación de su solicitud y para cada audiencia o trámite de su procedimiento. Si escoge la modalidad vía remota, podrá adjuntar su identificación oficial a la solicitud, llevar a cabo la confirmación de la solicitud vía remota y realizar todas las audiencias y trámites de su procedimiento vía remota.

Continuar

**Procedimiento vía remota**

- Si desea llevar a cabo el procedimiento vía remota se requiere que a continuación cargue una identificación por cada solicitante. La identificación la deberá cargar en el ícono  junto a su nombre.
- Usted deberá seguir las instrucciones detalladas en el acuse para confirmar la solicitud y que se genere la fecha y hora de la audiencia de conciliación vía remota, misma que, posteriormente, se le deberá notificar al citado. Todo el procedimiento se hará por medio de una liga única que se le proporcionará en el acuse de solicitud
- Una vez asignada la fecha y hora para la celebración de la audiencia vía remota usted comparecerá a través de la liga única proporcionada.

Acepto llevar la conciliación vía remota  No, prefiero continuar con la conciliación presencial

Aceptar

*Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Modalidad de la Conciliación (línea o presencial), Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.*

emitirá una liga con la cual podrá entrar a la conciliación la cual será grabada por personal del centro y si es que la quiere presencial se le emitirá un citatorio con la fecha y el día para que se presente a dicho lugar.

Para casi finalizar con la apertura de la solicitud a conciliación se reflejará el objeto, los citados y si se quiere un resumen del conflicto con la finalidad que los conciliadores puedan tener el contexto del problema, teniendo en cuenta que si se trata de acoso sexual, discriminación, u otros actos de violencia la orientadora del centro podrá dar la

opción de que la audiencia de conciliación sea en sala separadas cuidando de no revictimizar a la persona afectada esto de acuerdo al artículo 684-E fracción XII.

### Ilustración 11 Objeto De La Solicitud Y Resumen Sobre El Conflicto.

**GOBIERNO DE MÉXICO** CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Objeto de la solicitud

Objeto	Acción
Despido	
Plago de prestaciones	

Solicitantes + Agregar solicitante Editar datos de solicitud

Nombre	Curp	RFC	Acción
MARCO ANTONIO RINCÓN SANDOVAL	IR15MB10801H1CMN1NR01		

Citados + Agregar citado

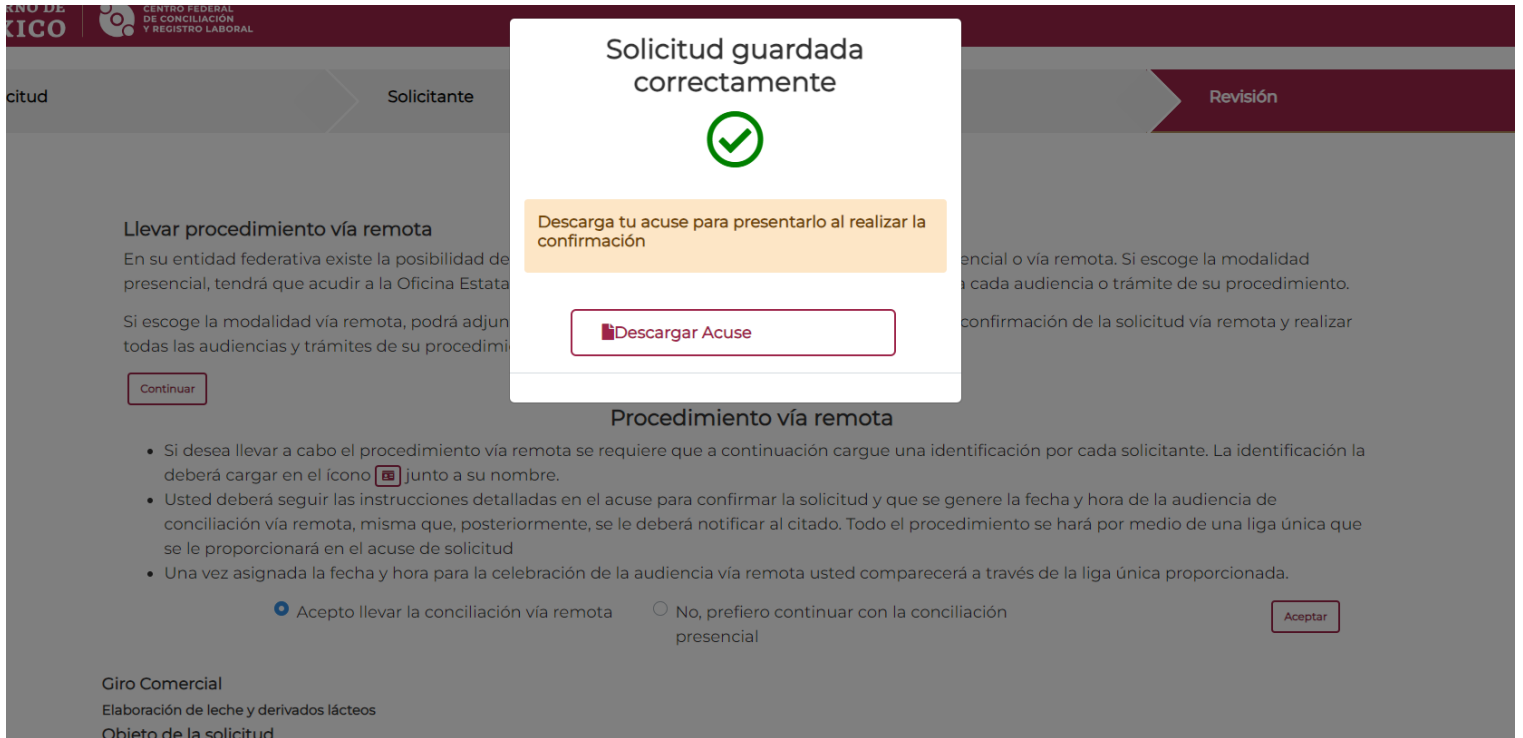
Nombre	Curp	RFC	Acción
INDUSTRIALIZADORA DE PRODUCTOS LACTEOS Y DERIVADOS LOS CUATES, S.A. DE C.V.			

Descripción de los hechos motivo de la solicitud (0 de 200 palabras)

**Guardar**

Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Objeto de la Solicitud, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.

Ilustración 12 Acuse de la Solicitud.



Ahora la misma página te emite un acuse sobre la digitalización de la solicitud y da las instrucciones para la ratificación de esta como lo podemos observar en la ilustración 12.

Fuente: Gobierno de México, 09/08/2024, Acuse de la Solicitud, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx>.

Para finalizar con el registro de la solicitud, se tendrá que ratificar por personal del centro para que se emita un citatorio al momento de recibir dicha solicitud, así es como lo maneja la ley, pero en realidad este se efectuara una vez ratificada la solicitud a conciliación, esta se tendrá que realizar personalmente con el beneficiario, trabajador, o empresa.

Una vez ratificada la solicitud se tendrá que emitir un citatorio (se ejemplifica en la siguiente página), este citatorio es para los solicitantes contempla el día de la conciliación y la hora, esta cita tendrá que estar notificada para la parte citada con 5 días de antelación de acuerdo con el artículo 684-E fracción IV, este



**GOBIERNO DE  
MÉXICO**



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**

**ASUNTO: AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL**

**FECHA DE EMISIÓN DE LA NOTIFICACIÓN: 11 de Enero de 2024**

**SOLICITANTE:** [REDACTED]

**CITADO:** [REDACTED] **SA DE CV**

**OBJETO DE LA CONCILIACION: Despido, Pago de prestaciones**

**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN ÚNICO: COL/CI/2024/000025**

**OFICINA ESTATAL DEL CFCRL: COLIMA**

### **NOTIFICACIÓN PARA LA CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN**

Con fundamento en el último párrafo del artículo 684 - C y la fracción II del artículo 684 - I de la Ley Federal del Trabajo, se notifica al [REDACTED] la nueva fecha para la celebración de la audiencia de conciliación a la que deberá comparecer presencialmente. La audiencia mencionada tendrá verificativo el **01 de Febrero de 2024** a las **10:30:00** horas, en la sala **COL-1** de la Oficina Estatal de **COLIMA** del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con domicilio en [REDACTED] **COLIMA, [REDACTED]**.

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

De no comparecer a la audiencia de conciliación, la solicitud será archivada por falta de interés del solicitante, tal y como lo señala la fracción X del artículo 684-E, dejando a salvo los derechos del trabajador para que pueda presentar una nueva solicitud, sin perjuicio de que continúen los plazos de prescripción previstos en la Ley Federal del Trabajo.

**ATENTAMENTE**



**FUNCIONARIA CONCILIADORA/  
FUNCIONARIO CONCILIADOR**

11/01/2024-12:44:37



*Ilustración 13 Notificación Para La Celebración De La Audiencia de Conciliación.*

*Fuente: Gobierno de México, 11/01/2024, Notificación Para la Celebración de la Audiencia de Conciliación, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, El Centro Emite el documento a un trabajador.*

El citatorio contempla el Numero Único de Identificación (el cual se genera de manera automática), los citados, el nombre de la persona interesada, la fecha y hora de la celebración de la audiencia y el conciliador que firma dicho citatorio y le da fe pública esta fecha no tendrá que ser mayor a los 15 días siguientes.

Cuando llega la fecha de la audiencia de conciliación, las partes entran a la sala, la conciliadora o conciliador se presentan, dan un poco de contexto sobre lo que puede pasar, mencionando que la audiencia de conciliación se rige bajo principios (menciona o ejemplifica los principios más importantes de acuerdo con su criterio), deja en claro que no puede valorar pruebas y que el objetivo principal es llegar a un convenio.

Se da apertura a la conversación, primero escuchan al solicitante (puede ser la empresa o el trabajador) escuchan la problemática y después dan la réplica a la contraparte, la conciliadora o conciliador pregunta si es posible la petición del solicitante las cuales pueden ser de acuerdo con el artículo 48 ya sea la acción de la reinstalación o una indemnización de tres meses de salario este de acuerdo con el que percibía los últimos 30 días antes de su despido<sup>60</sup>. en caso de ser una problemática sobre algún despido o rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

Puede que para realizar un convenio los 3 meses de salario equivalentes a 90 días de indemnización y prima de antigüedad, en caso de que un trabajador no tenga más de

---

<sup>60</sup> CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (01 de abril de 1970), Ley reformada al día 24 de enero de 2024, Diario Oficial de Federación, LEY FEDERAL DEL TRABAJO <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

15 años laborando pueden ser negociable esta prima, pues el Centro Federal a nivel nacional tiene varios criterios internos; de los cuales toman como media 60 días de indemnización o 45 días que sería la propuesta mínima, también considerando la prima de antigüedad a la mitad y su finiquito equivalente a vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, salarios devengados, esto con la finalidad y como lo menciona ellos un ganar-ganar, por otro lado se tomaran en cuenta las prestación ya sea extra legal como; un fondo de ahorro, bono u alguna prestación proveniente de algún contrato colectivo.

En caso de que la empresa tenga alguna propuesta los conciliadores tendrán que verificar que no sean vulnerados sus derechos, buscando que no exista alguna renuncia de derechos por parte del trabajador, los conciliadores tendrán la obligación de realizar una cuantificación verificando las cantidades propuestas, si son aceptables conforme a su salario, fecha de ingreso, fecha de baja etc. Esto puede terminar en la realización de un convenio el cual deberá tener los datos laborales y personales de los trabajadores, su salario, fecha de ingreso, fecha de baja, horario, forma de pago, lugar, persona que compareció a la audiencia así como un resumen del arreglo al cual se haya llegado, este convenio de acuerdo al artículo 684-E fracción XIII causa la condición de cosa juzgada esto con el objetivo de en caso de incumplimiento pueda ser promovida la ejecución del convenio ante el tribunal competente, por otro lado es obligación de los conciliadores emitir copias certificadas a las partes sobre su convenio así como el cumplimiento del mismo, lo cual lo podemos ejemplificar con el convenio siguiente; donde podremos observar los datos y el contenido que conforma un convenio.

En este caso fue por un despido injustificado, podemos observar que prestaciones le pagan las cuales son prestaciones extralegales, en dicho convenio se fijó una fecha posterior para el cumplimiento de dicho convenio.



GOBIERNO DE  
MÉXICO



CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL  
OFICINA ESTATAL DE COLIMA

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN ÚNICO COL/CI/2024/000

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 [REDACTED] quién en lo subsecuente se denominará la parte "TRABAJADORA" y, por otro [REDACTED] en carácter de apoderado legal a quién en lo subsecuente se le 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 [REDACTED] quien se identifica con **Credencial de elector, que es apoderado legal de [REDACTED] SA DE CV** y que cuenta con facultades suficientes para convenir a nombre de su representada en términos de Instrumento notarial, poder que a la fecha de este convenio no le ha sido revocado. .

**TERCERA.** Declara la parte **TRABAJADORA**:

- a) Que fue contratada por la parte **EMPLEADORA** desde el **2021-07-22**, para prestar sus servicios como **SUPERVISOR DE PROXIMIDAD**, puesto en el que se desempeñó hasta el día **2023-12-07**.
- b) Que por el desempeño de sus labores contaba con las siguientes prestaciones:
  - Salario mensual: **\$21000.00 (veintiún mil pesos 00/100 moneda nacional)**.
  - Días de descanso: **DOMINGO**
  - Vacaciones: **16 días al año**.
  - Aguinaldo: **23 días al año**.
  - Otras prestaciones (bonos, vales de despensa, seguros de gastos médicos mayores etc): **LAS QUE SE INDICAN EN EL DESGLOSE**.



GOBIERNO DE  
**MÉXICO**



CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL

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

- Horario: **18:00 A 22:00**

- Horario de comida: de **1 hora fuera** de las instalaciones.

- Domicilio donde prestaba sus servicios: [REDACTED]

[REDACTED] **COLIMA**, [REDACTED].

d) Que el día **11 de Enero de 2024** presentó solicitud para iniciar el procedimiento de conciliación prejudicial ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal de **Colima**, por motivo de **Despido, Pago de prestaciones**, misma que confirmó ante el centro el **11 de Enero de 2024**.

e) Que el Centro Federal, fijó la audiencia de conciliación para el día **01 de Febrero de 2024**.

**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 **11 de Enero de 2024** emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Oficina Estatal **COLIMA**, la parte **EMPLEADORA** comparece para 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 **COLIMA**, bajo el número de identificación único **COL/CI/2024/000** [REDACTED]

b) Que el día **01 de Febrero de 2024**, 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





**GOBIERNO DE  
MÉXICO**



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**

forma en que se obtuvieron los conceptos que se describen en la cláusula **QUINTA**.

**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 o 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 **\$99,500.00** (noventa y nueve mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional), conforme a los siguientes conceptos:

VACACIONES SEGUNDO AÑO 14 DIAS	\$9,800.00
PRIMA VACACIONAL PROPORCIONAL	\$1,035.61
PRIMA ANTIGUEDAD	\$11,821.23
SALARDIO DEVENGADO UNA QUINCENA	\$10,500.00
FONDO DE AHORRO	\$35,000.00
CONCURSO	\$4,000.00
DESPENSA EN EFECTIVO	\$490.00
Gratificación General 'D' (Incluye cualquier otra prestación)	\$20,260.70
PRIMA VACACIONAL SEGUNDO AÑO	\$2,450.00
VACACIONES PROPORCIONALES	\$4,142.46
Total de percepciones	\$99,500.00

Ambas partes han acordado llegar a un acuerdo conciliatorio, y manifiestan su conformidad con la cantidad pactada a razón de \$99,500.00 (NOVENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.), CANTIDAD NETA, LIBRE DE IMPUESTOS. Por concepto de pago de prestaciones a que legal y contractualmente tuvo derecho la parte solicitante en la fuente de empleo [REDACTED] SA DE CV., Quien manifiesta que no se le adeuda cantidad alguna por concepto de salarios devengados, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, fondo de ahorro y gratificación, por lo que, en este sentido, no se le adeuda cantidad alguna por dichas prestaciones. En la presente cuantificación no existe renuncia de derechos para la persona trabajadora, por lo que las partes están de acuerdo en las cantidades a pagar. La parte trabajadora precisa que cuenta con una antigüedad de 2 años, 4 meses y 15 días, la parte empleadora así lo reconoce. Las partes están de acuerdo en las cantidades a pagar, por lo que solicitan se realice el convenio de conciliación el cual aceptan en todo su contenido y lo firman de manera voluntaria para su constancia, lo anterior se realiza para todos los efectos legales a que haya lugar. La empleadora empleo [REDACTED] SA DE CV., por conducto de su apoderado legal se compromete a exhibir ante este Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de la Oficina Estatal de Ciudad de Colima, con domicilio [REDACTED]

[REDACTED], el DÍA 22 DE FEBRERO DE 2024 A LAS 14:30 HORAS, mediante TITULO DE CREDITO por la cantidad \$99,500.00 (NOVENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N) CANTIDAD NETA, LIBRE DE IMPUESTOS. En caso de incumplimiento del pago ya acordado por razones atribuibles a la parte empleadora [REDACTED] SA DE CV, esta pagará una pena convencional a razón de un día de salario diario que percibía la persona trabajadora, es decir, \$700.00 (SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.) por cada día que transcurra en mora, para lo cual la persona trabajadora deberá presentarse a la fecha ya señalada para la recepción del título de crédito.

**SEXTA.** La **EMPLEADORA** manifiesta que pagará en 1 exhibiciones, hasta culminar la cantidad de **\$99,500.00** (noventa y nueve mil quinientos pesos 00/100 moneda nacional), tal como se muestra:



GOBIERNO DE  
MÉXICO



CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL

22/02/2024 02:30  
horas

PAGO DE  
PRESTACIONES

\$99,500.00

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.

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.

**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 **Colima a los 01 de Febrero de 2024**, ante la fe de [REDACTED], funcionario conciliador, quien lo sanciona en este mismo acto. **Doy fe.**





**GOBIERNO DE  
MÉXICO**



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**



**LA PARTE TRABAJADORA**



**LA PARTE EMPLEADORA**



**FUNCIONARIA CONCILIADORA/  
FUNCIONARIO CONCILIADOR**

*Ilustración 14 Convenio de Conciliación.*

*Fuente: Conciliador Desconocido, 01/02/2024 Convenio de Conciliación, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Emitido a un trabajador.*

Como pudimos observar en el convenio se estableció la fecha de pago, así como las condiciones laborales del trabajador y se firmó por ambas partes, lo cual damos por terminado el conflicto, pero para certeza de que se realiza el pago se genera por parte del centro una constancia del cumplimiento del convenio esto en referencia del artículo 684-E fracción XIV de la ley federal del trabajo, pues en caso de realizar un convenio e incumplir en la fecha del pago se le tendrá que pagar a la parte trabajadora o a los beneficiarios una pena convencional de un día de su salario por cada día de retraso con el pago establecido esto conforme al artículo 684-E último párrafo de la ley citada con anterioridad.



**GOBIERNO DE  
MÉXICO**



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**

Número de identificación único	COL/CI/2024/000
Buzón electrónico	@hotmail.com @mibuzonlaboral.gob.mx
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	COLIMA
Sala de conciliación	COL-1

Solicitante: [REDACTED]

Citado(a): [REDACTED] SA DE CV representada por [REDACTED]  
[REDACTED] en carácter de apoderado legal

Funcionario(a) conciliador responsable: [REDACTED]

Objeto de la conciliación: Despido, Pago de prestaciones

Fecha del conflicto: 07 de Diciembre de 2023

Fecha de registro de la solicitud: 11 de Enero de 2024

Fecha de cumplimiento total del convenio de conciliación: 22 de Febrero de 2024

Convenio conciliatorio: Si.

### CONSTANCIA DE CUMPLIMIENTO DE CONVENIO

**Fundamento:** Artículos 684-E, fracción XIII, XIV y 684-F fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y artículos 5 y 9, fracción I de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**Motivación:** Conforme a la determinación de dar por terminado el conflicto laboral, tanto la parte **TRABAJADORA** como la parte **EMPLEADORA**, celebraron el Convenio de Conciliación de fecha **01 de Febrero de 2024** ante esta Autoridad Conciliadora como resultado de la audiencia de conciliación celebrada el **01 de Febrero de 2024** de **10:30:00 a 12:00:00**.

De acuerdo con lo establecido en el convenio referido el **EMPLEADOR** se obligó al pago de los siguientes conceptos:

Fecha cumplimiento	Concepto	Monto	Descripción
22/02/2024	PAGO DE PRESTACIONES	\$99,500.00	SE DIO CUMPLIMIENTO MEDIANTE CHEQUE [REDACTED] DE FECHA 22 DE FEBRERO DE 2024, A FAVOR DE [REDACTED], POR LA CANTIDAD DE \$99,500.00, SALVO BUEN COBRO.

En este sentido, el **EMPLEADOR** ha dado cumplimiento a la totalidad de los conceptos contenidos en el Convenio de

*Fuente: Conciliador Desconocido, 22/02/2024 Constancia de Cumplimiento de Convenio, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Emitido a un trabajador.*

Ahora veamos el otro supuesto del que nos habla la ley federal del trabajo en caso de que la empresa u el trabajador no estén de acuerdo en realizar un convenio el conciliador o la conciliadora tendrá la obligación de emitir la constancia de haber agotado el procedimiento, esta también se tendrá que generar en caso de que no pueda acreditar la personalidad algún representante legal de la empresa o en caso el citado no se presente a la audiencia de conciliación de acuerdo con el artículo 684-E fracción X<sup>61</sup> y se tendrá que generar la multa de la cual hablamos con antelación.

---

<sup>61</sup> CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (01 de abril de 1970), Ley reformada al día 24 de enero de 2024, Diario Oficial de Federación, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, artículo 684-E, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



**GOBIERNO DE  
MÉXICO**



**CENTRO FEDERAL  
DE CONCILIACIÓN  
Y REGISTRO LABORAL**

Número de identificación único	COL/CI/2024/000
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	COLIMA
Sala de conciliación	COL-1

Solicitante: [REDACTED]

Citado(a): [REDACTED]

Domicilio del citado(a): [REDACTED]  
COLIMA, [REDACTED]

Objeto de la conciliación: Devolución de aportaciones SAR/INFONAVIT/AFORE

Fecha de registro de la solicitud: 16 de Enero de 2024

Fecha de confirmación de la solicitud de conciliación: 16 de Enero de 2024

Fecha y hora de audiencia: 01 de Marzo de 2024 12:00:00

**CONSTANCIA DE HABER AGOTADO LA ETAPA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL OBLIGATORIA**

**Fundamento:** Artículos 684-E, fracción VIII, tercer párrafo y 684-F, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y artículos 5 y 9, fracción I y VIII de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**Motivación:** Falta de acuerdo entre los interesados para conciliar respecto del objeto de la solicitud.

De conformidad con los principios constitucionales de legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, se expide con fecha **01 de Marzo de 2024** la presente **CONSTANCIA DE HABER AGOTADO LA ETAPA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL OBLIGATORIA**

Finalmente, se dejan a salvo los derechos de los interesados para ejercer las acciones respectivas ante el Tribunal laboral competente, en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 521, fracción III; 870 Bis, de la Ley Federal del Trabajo. **Doy fe.**

[REDACTED SIGNATURE]

**CONCILIADORA/  
CONCILIADOR**

*Ilustración 16 Constancia de Haber Agotado La Etapa de Conciliación Prejudicial Obligatoria.*

*Fuente: Conciliador Desconocido, 01/03/2024 Constancia de Haber Agotado La Etapa de Conciliación Prejudicial Obligatoria, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Emitido a un trabajador.*

Para finalizar con los supuestos que tendrá que desarrollar el personal del Centro Federal de Conciliación se archivará y dejará a salvo sus derechos con la finalidad que vuelva apertura otra solicitud a conciliación, en este caso en particular la prescripción correrá al día siguiente que se archivó dicha solicitud a conciliación esto de acuerdo al artículo 684-E fracción X de la ley federal del trabajo, por otro lado, en caso de que los notificadores no hayan podido realizar la notificación adecuadamente o que no hayan encontrado el domicilio del citado, ya sea la empresa o sindicato, la autoridad conciliadora dará por terminada la instancia prejudicial y tendrá que emitir la constancia de conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial obligatoria con la finalidad de dejar a salvo los derechos del trabajador o beneficiario y con ello que pueda promover ante la autoridad competente.

*Ilustración 17 Constancia de Conclusión del Procedimiento de la Conciliación Prejudicial Obligatoria.*

*Fuente: Conciliador Desconocido, 20/04/2023, Constancia de Conclusión del Procedimiento Conciliación Prejudicial Obligatoria, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Emitido a un trabajador.*



Tercero. El 28 de marzo de 2023, se ordenó la notificación personal por parte del personal notificador del Centro de Conciliación, a la parte citada [REDACTED] S. DE R.L. DE C.V. en el domicilio ubicado en [REDACTED] COLIMA, [REDACTED].

Cuarto. El 20 de abril del 2023, día fijado para la celebración de la audiencia, únicamente compareció el solicitante, no así la empresa [REDACTED], S. DE R.L. DE C.V., a pesar de encontrarse notificada dentro del plazo legal indicado, mediante citatorio emitido el 28 de marzo del 2023, mismo que fue notificado por esta Oficina Estatal como consta en la razón de notificación de fecha 31 de marzo del 2023, la cual obra en el expediente en que se actúa.

ACUERDO

PRIMERO: Se expide la presente CONSTANCIA DE CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL OBLIGATORIA al [REDACTED], atendiendo a la incomparecencia del citado [REDACTED], S. DE R.L. DE C.V., a pesar de encontrarse debidamente notificada, dándose por concluido el presente procedimiento de conciliación prejudicial, dejando a salvo los derechos del solicitante para promover juicio ante el Tribunal competente.

SEGUNDO: Con fundamento en los artículos 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 684-E, fracciones IV, X, 684-I, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se hace efectivo el apercibimiento decretado en el citatorio de fecha 28 de marzo del 2023 y se impone a la parte citada [REDACTED], S. DE R.L. DE C.V., una multa mínima por el monto de cincuenta veces la Unidad de Medida y Actualización, teniéndole por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

TERCERO: Por todo lo antes expuesto y fundado, de conformidad con los principios constitucionales de legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, con fecha 20 de abril de 2023 se expide la presente CONSTANCIA DE CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL OBLIGATORIA por incomparecencia del citado.

Finalmente, se informa que el plazo de prescripción se reanuda a partir del día siguiente en que fue programada la audiencia, de conformidad con el artículo 684-E, fracción X de la Ley Federal del Trabajo. Doy fe. Notifíquese personalmente al solicitante.

[REDACTED]

[REDACTED]  
FUNCIONARIA CONCILIADORA

COLIMA

\* En caso de que el conflicto se relacione con prestaciones de seguridad social, pensiones, designación de beneficiarios y devolución de aportaciones puedes acudir a la PROFEDET.  
Se hace del conocimiento de los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos que en caso de requerirlo pueden ser asesorados y representados para presentar una demanda por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Puedes llamar al teléfono [REDACTED] extensiones [REDACTED] y [REDACTED] al correo [REDACTED] los servicios son gratuitos. Para más información <https://www.gob.mx/profedet>.  
\* En caso de que el conflicto se relacione con despidos y pago de prestaciones laborales puedes acudir al IFDP.  
Se hace del conocimiento de patrones, trabajadores o sindicatos que en caso de requerirlo pueden ser asesorados y representados para presentar una demanda por el Instituto Federal de Defensoría Pública. Puedes llamar a los teléfonos [REDACTED] extensión [REDACTED], y [REDACTED] o al correo [REDACTED] los servicios son gratuitos. Para más información [www.ifdp.cjf.gob.mx](http://www.ifdp.cjf.gob.mx)



Para finalizar con el procedimiento es importante mencionar que este proceso hasta el 30 de abril de 2023 a obtenido una tasa de conciliaciones del 75.50% con una duración promedio de 30 días para dar por finalizado un conflicto, con un 95% de efectividad a diferencia del antiguo sistema.<sup>62</sup>

Es importante mencionar que, aunque su efectividad sea alta en realidad es muy complicado determinar si en la comunidad tiene un impacto favorable pues en los convenios que se realizan dentro de los centros solo se puede interpretar si fueron cubiertas las prestaciones laborales a las que se tiene derecho, pero en realidad no se puede determinar si sus derechos laborales fueron respetados durante su relación laboral o si su jornada laboral fue respetada conforme a derecho.

---

<sup>62</sup> Gobierno de México, (30 de abril de 2023), La Cuarta Transformación En El Mundo Laboral, comunicado 031/2023, <https://www.gob.mx>

**CAPÍTULO CUARTO. MARCO LEGAL DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN  
PREJUDICIAL**

## **CAPÍTULO IV. MARCO LEGAL DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL**

### **PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO**

Para finalizar veremos la normas y leyes en las cuales están basados los fundamentos que les dan sustento los procesos laborales en especial al procedimiento prejudicial, así como a los medios alternos para la solución de controversias de lo cual es importante tocar el tema pues así podemos tener conocimiento cuáles son las normas y leyes vigentes nacionales e internacionales.

#### **4.1 Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos**

La constitución es la ley con mayor rango en México es un documento donde se establecen las normas fundamentales de donde emanan las garantías y derechos del país, este documento fue promulgado el 5 de febrero de 1917 por el presidente Venustiano Carranza<sup>63</sup>, contiene las reglas y normas que rigen a un determinado conjunto de personas que dependen del mismo Estado no dejando de lado que todos los derechos humanos cuentan con varios principios que fundamentan el derecho mismo, estos principios son: pro persona, universal, indivisibilidad, progresividad e interdependencia,

Una constitución es un acuerdo de reglas de convivencia, una forma de pacto político y social, el cual se le llama así porque establece, organiza, y constituyen las normas de un país.<sup>64</sup> Por lo cual, este documento refleja los pasos a seguir así como los lineamientos para las diferentes materias en derecho, cuenta con 136 artículos dentro de estos artículos se encuentran establecidos los derechos fundamentales como: el derecho

---

<sup>63</sup> Secretaria de Gobierno Mexicano, Sistema de Información Legislativa, Gobernación, 2024, <http://sil.gobernacion.gob.mx>.

<sup>64</sup> Vid. Dirección General de la Divulgación de las humanidades (2024), Constitución las reglas del juego, Museo de las constituciones (UNAM).

a la libertad, derecho a la vida, derecho al debido proceso, protección de las libertades, la educación, el trabajo.

Es importante mencionar que el artículo donde se contemplan las bases para la regularización del proceso prejudicial están establecidos en el artículo 123, del cual se habló con antelación, no dejando de lado que todos los derechos humanos cuentan con varios principios que fundamentan: principio pro persona, universal, indivisibilidad, progresividad e interdependencia, los cuales tendrán que considerarse en todo momento en la audiencia prejudicial.

#### **4.2 Tratados Internacionales**

Los tratados internacionales son acuerdos entre Estados u organismos internacionales asentados por escrito, los cuales se caracterizan por tener consecuencias jurídicas de carácter obligatorio, estos tendrán que ser respetados a nivel internacional, existen dos tipos de tratados: bilaterales (entre dos Estados) o multilaterales (forman parte más de tres Estados).<sup>65</sup> Es importante mencionar que en México para que se haga obligatorio un tratado tendrá que ratificarse pues no basta con firmarlo, por lo anterior para que un tratado sea obligatorio para el Estado mexicano este tendrá que realizar el siguiente procedimiento: primero una negociación, la redacción y adaptación del texto, la firma, una aprobación interna, la ratificación del Estado y por último definir la fecha en la que el tratado entra en vigor.

---

<sup>65</sup> Elma Carmen Trejo García, Alma Arámbula Reyes y Margarita Álvarez Romero, (2006 julio), *Los Tratados Internacionales como Fuente de Derecho Nacional*, Centro de Documentación, Información y Análisis, Dirección de Servicios de Investigación y Análisis, Cámara de Diputados, <https://www.diputados.gob.mx/>

Para la materia del trabajo existe una gama muy importante de tratados internacionales los cuales nos hablan de diferentes temas como: el trabajo infantil, libertad sindical y negociación colectiva, igualdad de oportunidades y trato, administración en el trabajo, orientación y formación de personal, salarios, seguridad social, promoción del empleo entre otros, a continuación veremos dos tratados internacionales de los cuales la mayoría de los países son parte que nos dan las bases para la creación de las leyes como hoy las conocemos.

### CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS

La Carta de las Naciones Unidas es un tratado multilateral el cual recoge los principios de las relaciones internacionales de los miembros de ONU Organización de las Naciones Unidas, el cual se firmó el 26 de junio de 1945 en Estados Unidos de América, ciudad de San Francisco, entrando en Vigor el 24 de octubre de 1945, contando con 23 artículos de los cuales en el artículo 33 nos menciona que en caso de que exista alguna controversia entre estados estos tendrán que buscar alguna solución esto a través de la mediación, la conciliación, realizando una investigación o ya sea por el arbitraje, de ser necesario el consejo de seguridad será el órgano idóneo para resolver los conflictos con la finalidad de no poner en riesgo la paz internacional, el consejo de seguridad en este caso tendrá las funciones de un conciliador pues este podrá realizar recomendaciones sobre las problemáticas con la finalidad de resolver el conflicto. En caso de no llegar algún acuerdo y continuar con la problemática tendrán los Estados parte que someterse a la Corte Internacional de Justicia.

Como lo vimos con antelación si no existe alguna resolución de los conflictos, tendrá que acudir a la Corte Internacional de Justicia, el cual es el principal órgano judicial de la Organización de las Naciones Unidas el cual tiene su sede en el Palacio de la Paz

en la Haya creado en 1945, funcionando desde 1946, este órgano es el encargado de resolver los conflictos entre los Estados utilizando los métodos de negociación, investigación, mediación, conciliación, arbitraje y recursos a organismos o acuerdos regionales, para terminar con los diferentes conflictos<sup>66</sup>.

## PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC)

Este tratado es un tratado multilateral el cual fue firmado en la Ciudad de Nueva York el 19 de diciembre de 1966 y aprobado por la cámara de senadores el 18 de diciembre de 1980, firmado por 35 Estados, donde se reconoce la dignidad inherente a todos los humanos, este pacto cuenta con 31 artículos, de los cuales en el artículo 6 y 7 nos hablan específicamente del derecho al trabajo, reconociendo equidad, salarios mínimos, condiciones dignas, derecho a escoger la profesión deseada, un descanso obligatorio, derechos que son irrenunciables, como podemos observar estos derechos tendrán que ser respetados en las audiencias de conciliación, buscando en todo momento la protección del trabajador.

### **4.1.1 Derechos Humanos**

Después de la segunda guerra mundial y al ver las atrocidades que en ella se cometieron, hay una preocupación sobre la reiteración de dichos hechos, por lo cual las naciones comienzan a hablar sobre esto y con ello se pacta internacionalmente derechos mínimos para la protección de los ciudadanos esto para establecer que todos los seres humanos sean libres e iguales, esto da pie a la carta de las naciones unidas la cual se

---

<sup>66</sup> Naciones Unidas, (2012), *Corte Internacional de Justicia*, departamento de información pública de las naciones unidas, <https://www.un.org/es/iccj/index.shtml>

firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, en donde se pactan los principios de las relaciones internacionales.

En este documento se plasmaron los principios internacionales de lo que ahora conocemos como derechos humanos, los cuales son un conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, fundamentado en las leyes nacionales e internacionales, las cuales se plasman en las leyes y los tratados internacionales, los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos sin distinción de su sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, lengua etc., los derechos humanos se rigen bajo varios principios los cuales son: principio de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad, Progresividad. No pueden ser discriminatorios pues todos los seres humanos nacemos con ellos, por otro lado, los estados tendrán que ser garantes de respetar dichos derechos y de no ser llevados a cabo los estados tendrán la obligación de proporcionar las instancias competentes para resolver el conflicto y no dejar que se sigan violando los derechos<sup>67</sup>. Esto es importante mencionarlo por que justamente esta reforma del 2019 la cual establece que los medios de resolución de controversias se lleven a cabo como prejudicial es porque en el antiguo sistema no había ya una justicia pronta y por lo tanto no era tan efectiva, así que el estado se obligó a cambiar ese sistema para velar por los derechos de los ciudadanos mexicanos.

En otras palabras, tenemos otro concepto de derechos humanos para que quede más claro dice lo siguiente; son el conjunto de derechos y libertades fundamentales que tienen el objetivo de brindar una vida digna para todos los seres humanos, estos derechos se reconocen por las constituciones de los Estados además tendrán que ser garantizados

---

<sup>67</sup>Vid. Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2018-2024, ¿Qué Son Los Derechos Humanos?, <https://www.cndh.org.mx/>

por el Estado.<sup>68</sup> Como podemos observar la característica particular es que el Estado tendrá que garantizar los derechos humanos, con el objetivo de tener una vida digna, en este caso y para la materia laboral, el artículo más importante para la resolución de conflictos es el artículo 123 donde se contempla el derecho al trabajo del cual hablaremos más abajo.

#### **4.1.2 Derecho Al Trabajo.**

Para comprender mejor porque es importante la regulación de los medios alternos a la solución de controversia primero entendemos el concepto del derecho al trabajo el cual es aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana<sup>69</sup> y este proceso regula la terminación de dichas relaciones laborales, tenemos otro ejemplo sobre el derecho al trabajo entendido como el derecho que toda persona tiene a que se le garantice las condiciones que permitan llevar a cabo cualquier actividad lícita y remunerada para su desarrollo integral.<sup>70</sup> Como podemos ver el derecho al trabajo tiene la característica principal que tendrá que ser una actividad remunerada con la cual se pueda vivir dignamente, teniendo la libertad de decidir a que nos podremos dedicar.

El derecho humano al trabajo tiene su origen en los derechos sociales en la constitución de 1917, por primera vez se plasmó en la Constitución libertad de

---

<sup>68</sup> Gobierno de México, 2024, Concepto Básicos Sobre Derechos Humanos, Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), 06/05/2024, <http://www.tfca.gob.mx>.

<sup>69</sup> Organización Internacional del Trabajo, (2009), CONOCER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO, Copyright, [www.oit.or.cr](http://www.oit.or.cr).

<sup>70</sup> Delgado Sandoval, Baruch F. Bernal Ballesteros, María José, (2016), Catálogo Para la Calificación de Violaciones a Derechos Humanos, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, capítulo XI pág. 261.

organización, huelga y libertad de elegir el trabajo de preferencia, lo último quedando como una característica fundamental del derecho al trabajo como lo explicamos más abajo.

El derecho laboral tiene tres características fundamentales: libertad de ejercer cualquier trabajo siempre y cuando estas sean lícitas.

Derecho a tener un trabajo todas las personas sin distinción de origen étnico, raza, condición económica, religión, apariencia física, opinión política, color de piel, entre otras, tendrá el mismo derecho a un trabajo, el cual tiene que ser obligación del Estado brindar los medios necesarios para obtener un trabajo digno, aplicando políticas públicas que generen educación y capacitación en los ciudadanos así como la concientización a través de pláticas sobre el trabajo, siempre y cuando se desarrolle el ser humano con dignidad.

Además de que los trabajos tendrán que ser estables pues con la certeza que las personas tengan la tranquilidad de permanecer y crear un futuro para sus familias, en los trabajos siempre tendrá que haber capacitación y adiestramiento con el objetivo de subir de realizar su trabajo de la mejor manera y con ello poder subir de puesto, obtener un salario por la actividad a desarrollar esta con un máximo de 8 horas al día, si estas excedieran también se tendrá el derecho a un pago, estos lugares tendrán que ser higiénicos y salubres, para finalizar todos los trabajadores tendrán el derecho a la seguridad social, pues con ello a tener garantizado el derecho a la atención médica y los seguros que nos ofrecen como, los de cesantía y vejez, garantizando los pagos a los gastos por un accidente de trabajo, embarazo, entre muchas cosas más.

#### 4.1.4 Derechos Humanos En El Trabajo

Para el derecho laboral tenemos varios derechos fundamentales que son inalienables como la libertad de asociación, libertad sindical, negociación colectiva, abolición al trabajo forzoso, erradicación al trabajo infantil, así como la eliminación de la discriminación en el trabajo los cuales son una excepción para la etapa conciliatoria pues si hay un asunto con estas características tendrán que demandar ante el tribunal de acuerdo con el artículo:

*Artículo 685 Ter. - Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:*

- I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;*
- II. Designación de beneficiarios por muerte;*
- III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;*
- IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:
  - a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;*
  - b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y*
  - c) Trabajo infantil.*

*Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;**
- V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y*
- VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación<sup>71</sup>*

A continuación, veremos algunos derechos fundamentales para la materia del derecho laboral:

- **La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.**

---

<sup>71</sup> CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (01 de abril de 1970), Ley reformada al día 24 de enero de 2024, Diario Oficial de Federación, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, artículo 685-Ter, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

La libertad de organización entre los trabajadores u empleados es un derecho fundamental que busca la mejora de las condiciones de trabajo este derecho lo podemos encontrar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XVI el cual nos menciona que tanto los trabajadores como los empresarios tendrán el derecho de formar sindicatos, asociaciones profesionales entre otras, este derecho fundamental está consagrado en las leyes de la Organización Internacional del Trabajo desde 1919<sup>72</sup>, la libertad sindical es para todos, el Estado tendrá las facultades para garantizar dicho derecho sin distinción de sexo, raza, color de piel, nacionalidad u opinión política.

Ahora veamos los conceptos de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva y explicaremos sus diferencias; para comenzar el derecho a la libertad de asociación la entendemos como un derecho que todas las personas tenemos para poder organizar, planificar con otras personas, con la finalidad de dar nuestra opinión y participar en la vida pública, de una manera pacífica este derecho tiene el objetivo de que los ciudadanos disfruten de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales<sup>73</sup> jurídicamente lo podemos interpretar como la libertad que tenemos como personas a construir entidades que tengan personalidad jurídica que buscan un mismo fin, esto siempre y cuando sea una actividad lícita.

En segundo lugar, entendemos a la libertad sindical como las ideas de asociación profesional<sup>74</sup> de igual modo tenemos la libertad sindical la cual garantiza o facilita a un

---

<sup>72</sup> Oficina Internacional en el Trabajo, Declaración Relativa a los Principios Fundamentales en el Trabajo, Trabajar en libertad.

<sup>73</sup> Vid. Secretaría de Gobernación, 20/12/2016, ¿Qué significa mi derecho a la libertad de asociación?, [www.gob.mx/segob](http://www.gob.mx/segob).

<sup>74</sup> Vid. Gómez, R. C. (2017). LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO, CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA. Revista De La Facultad De Derecho De México, 53(239), 11–23. <https://doi.org/10.22201/Fder.24488933e.2003.239.61323>

conjunto de personas que pertenecen a un sindicato, libertad para planificar, organizar o luchar en conjunto por un interés en común, con los cuales pueden realizar la creación de normas jurídicas de carácter obligatorio conocidos como contratos colectivos, en donde se plasman prestaciones o lineamientos a favor de ese grupo de personas, las cuales pueden crear sus propias reglas sin intervención de algún tercero.

Por consiguiente, ya que tenemos los conceptos de libertad de asociación y la libertad sindical el tercer concepto es la negociación colectiva, que es esta donde los grupos que tiene el derecho a reunirse así como la libertad a formar sindicatos ahora tratan a través de una negociación llegar a un acuerdo con la finalidad de determinar las condiciones de trabajo, la negociación colectiva hace posible que los trabajadores y los patronos definan, mediante acuerdos, las normas que regulan recíprocamente<sup>75</sup>

Para finalizar con este subtema tenemos las diferencias e importancia de por qué van de la mano estos derechos el uno con el otro pues se comienza con el derecho que se tendrá que regular por el estado a permitir que los ciudadanos se puedan reunir y con ello crear sindicatos que ayuden a regular mejoras para los trabajadores u empleadores, pero que esto se estipule a través de la negociación colectiva en la cual pueden participar tanto los empleadores como los trabajadores, como podemos observar uno tiene relevancia con otro pero con sus características diferentes.

En caso de que exista violación de este derecho en asuntos de materia laboral no tendrán que agotar la etapa conciliatoria, pues es una excepción a la conciliación de acuerdo con el artículo 685-ter, fracción IV inciso a).

---

<sup>75</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2007, Negociación Colectiva, [webapps.ilo.org](http://webapps.ilo.org)

- **La abolición del trabajo forzoso**

Ahora veremos otro derecho humano fundamental dentro de materia laboral, el cual es la abolición al trabajo forzado, primero veremos que este trabajo debe tener la característica de realizar alguna actividad de manera involuntaria y bajo amenaza, esto puede causar violencia, intimidación, retención de documentos de identidad o amenazas a alguna autoridad migratoria. Tenemos el concepto de la Organización Internacional del Trabajo que nos menciona que el trabajo forzoso es toda actividad o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente<sup>76</sup>. Este derecho es fundamental para todos los ciudadanos, por lo cual previendo esta situación para la etapa conciliatoria es una excepción agotarla de acuerdo con el artículo 685-Ter fracción IV.

- **La erradicación del trabajo infantil.**

Ahora hablaremos sobre la erradicación del trabajo en niños y niñas, pero por qué es importante resguardar la infancia del trabajo, tenemos un concepto de trabajo infantil para entender mejor dicho tema; el trabajo infantil lo entendemos como todo aquel que priva a niñas, niños y adolescentes de su potencial así como su dignidad, pues bien es perjudicial para su desarrollo físico, psicológico y social, pues el trabajo a una temprana edad impide el disfrute de su niñez o adolescencia, da obligaciones que impiden muchas veces el desarrollo en la escuela y con ello perjudica su futuro, estas actividades causan conflictos en su esfera social y personal, por lo tanto las leyes y tratados internacionales ven al trabajo para niños prohibido, tomando en cuenta que los niños y adolescentes tienen que realizar sus estudios como se contempla en la ley, lo anterior está reflejado

---

<sup>76</sup> Organización Internacional del Trabajo, 2012, ¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

en la ley federal del trabajo lo que nos dice: los jóvenes menores de quince años no podrán ser contratados, con el objetivo de resguardar su integridad y cuidar sus derechos humanos.

En la ley federal del trabajo en su artículo 22-Bis a la letra dice Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo<sup>77</sup> Por otro lado la radicación del trabajo infantil también está protegido a niveles internacionales en donde se plantea que los Estados miembros tendrán que respetar, promover y hacer realidad la abolición del trabajo infantil, se contemplan dos convenios principales los cuales son: Convenio número 138 el cual nos habla de la edad mínima para trabajar estableciendo varios puntos principales para este tema como; no podrán prestar sus servicios los menores de 15 años y si son menores de edad se tendrá que tomar en cuenta que estos trabajados deberán ser vigilados y controlados por las autoridades de cada país, además que los países tendrán que luchar siempre por la eliminación de estas prácticas y el convenio 182 el cual nos menciona las peores formas de trabajo infantil este convenio, este convenio es uno de los primeros que se ratifica a nivel universal, el cual entro en vigor el 19 de noviembre de 2000.

---

<sup>77</sup> CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (01 de abril de 1970), Ley reformada al día 24 de enero de 2024, Diario Oficial de Federación, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, artículo 22-Bis, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Para la audiencia de conciliación, si hay algún asunto con esta problemática queda exenta de agotar la instancia prejudicial esto lo tendrá que resolver directamente el Tribunal laboral esto de acuerdo con el artículo 685.ter

### **La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.**

Otro derecho fundamental que podemos encontrar en el derecho laboral es la eliminación de la discriminación en el trabajo, por lo cual para entender mejor este derecho es importante saber el concepto de la discriminación, la cual es toda acción u omisión que da un trato desfavorable por alguna característica en especial, esto puede ser por el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social, económica, lengua, religión, estado civil, preferencia sexual, color de piel entre otras estas acciones u omisiones pueden llegar a actos de exclusión, restricción, menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades<sup>78</sup> este derecho a la no discriminación para la materia laboral es muy común encontrarnos con ella más para las personas mayores, pues muchas veces se les complica encontrar un trabajo, la ONU cuenta con un pacto a nivel mundial el cual contempla una iniciativa por sustentabilidad corporativa, que pone principios de los cuales las corporaciones tendrá que respetar, para la materia de laboral se contemplan cuatro principios, en este caso en particular contempla el principio 6 menciona las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación.

Para la etapa prejudicial si hay algún asunto sobre la violación a este derecho fundamental se prevé en la ley federal del trabajo como una excepción agotar la instancia

---

<sup>78</sup> Instituto de Investigaciones, 10 de abril de 2020, Guía jurídica concepto de discriminación, <https://asesoria.juridicas.unam.mx>

prejudicial pues en el artículo 685-ter fracción I nos menciona: discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social y acoso u hostigamiento sexual<sup>79</sup> las orientadoras del centro y la conciliadora al momento de saber la problemática y ver esta situación podrán mencionarle a los trabajadores que podrán ir directamente a una demanda, con la recomendación de tomar una asesoría antes pues si no hay pruebas para comprobar que se violaron los derechos antes mencionados el tribunal regresara el asunto al centro de conciliación para agotar la etapa conciliatoria.

#### **4.2.1 Convención Americana De Derechos Humanos**

Esta convención es un pacto que se firmó en San José de Costa Rica en noviembre de 1969<sup>80</sup>, fue un acuerdo en donde se pactaron los principios generales de los derechos humanos, en este se habló de temas como la alimentación, libertad de asociación, libertad de participación política, buscando resguardar los derechos generales de todos los ciudadanos de los estados que formaron parte.

Buscando el máximo respeto del ser humano, resguardando los derechos sociales, culturales y económicos, planteando las bases que los estados tendrán que respetar de los ciudadanos, en el texto se plantea los derechos colectivos y privados dentro del tratado.

Dentro del tratado se espera que los derechos mínimos para todas las personas se respeten como el derecho de asociación, derecho a la libertad, buscando que no se

---

<sup>79</sup> CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (01 de abril de 1970), Ley reformada al día 24 de enero de 2024, Diario Oficial de Federación, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, artículo 685-ter fracción I, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

<sup>80</sup> Convención Americana Sobre Derechos Humanos, (11 de febrero de 1978), Gaceta Oficial No. 9460, PACTO DE SAN JOSE, [www.oas.org](http://www.oas.org).

realice lo que paso en la segunda guerra mundial prohíbe la discriminación por alguna característica en especial, por otro lado, busca que todos sean juzgados con legalidad y en caso de existir alguna violación también se contemplan los medios de protección sobre los Estados que no cumplan con lo establecido<sup>81</sup>.

En caso que se incumpla lo establecido en dicho documento se han creado dos comisiones que serán competentes para ver dichos asuntos que son la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Y LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, de las cuales tienen diferentes objetivos pues la primera es la encargada de la promoción de los derechos humanos, de emitir recomendaciones a los Estados, preparar estudios e informes, estar al pendiente sobre las promociones que realizan los Estados sobre los derechos humanos, asesoría sobre los procesos a seguir con mira a los derechos humanos, y rendir informes anuales a la Asamblea General de la organización de los Estados Americanos, la segunda que es la comisión interamericana la cual tiene la facultad de emitir sentencias pues cuando esta considere que se trata de una violación a la convención, podrá verificar que se repare el daño, con una justa indemnización a la parte lesionada, estos fallos son definitivos e inapelables, esta corte se integrara de siete jueces nacionales de los Estados miembros.

Para la corte Interamericana de derechos humanos también existe como primer procedimiento la conciliación pues dentro de los pasos a seguir para aceptar un asunto es un arreglo amistoso con el objetivo de darle solución (siempre y cuando el asunto no sea tan grave).

---

<sup>81</sup> Vid. Organización de los Estados Americanos, primera edición, (2016), Convención Americana Sobre Derechos Humanos, secretaria de derechos humanos y pluralismo cultural, edición de bolsillo, pág. 56, /www.argentina.gob.ar.

#### **4.2.2 Jurisprudencia De La Corte Interamericana De Los Derechos Humanos**

Como ya se explicó en el subtema anterior la corte interamericana de derechos humanos es una herramienta que se tiene para investigar y sancionar los actos violatorios a los Derechos Humanos pactados en la Convención Americana, emitiendo sentencias, las cuales los Estados Demandados tendrán que acatar, pues de acuerdo en el artículo 67 de la convención las resoluciones de dicha corte serán definitivos e inapelables<sup>82</sup> lo cual hace que todo aquella resolución que se tenga obtendrá carácter de cosa juzgada, por lo cual las resoluciones que emita tendrán un carácter obligatorio convirtiéndose en jurisprudencias.

En relación con el concepto de jurisprudencia, entendemos que es la interpretación de la ley, firme, reiterada y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o por salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito realizando criterios de carácter obligatorio que tendrán que tomarse en cuenta para varios asuntos de la misma naturaleza.

Los estados que forman parte de la Convención Americana de Derechos Humanos tendrán la obligación de cumplir con lo que se establece estos Estados no podrán justificar sus actos emanando las leyes que rigen Al Estado, pues tendrá que existir una supremacía de derecho internacional, esto derivado de la convención de Viena, sobre el derecho de los tratados entre estados y organizaciones internacionales o entre organizaciones internacionales en su artículo 27 el cual contempla lo siguiente:

---

<sup>82</sup> Vid. Organización de los Estados Americanos, primera edición, (2016), Convención Americana Sobre Derechos Humanos, secretaria de derechos humanos y pluralismo cultural, edición de bolsillo, pág. 45, /www.argentina.gob.ar.

1. Un Estado parte en un tratado no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento del tratado.
2. Una organización internacional parte en un tratado no podrá invocar las reglas de la organización como justificación del incumplimiento del tratado<sup>83</sup>

Por lo tanto y para finalizar, las sentencias que emita la corte interamericana serán obligatorias y tendrá que hacerse efectivo lo que se pacte en dicho documento, además que otros estados o la misma corte podrá utilizar esos criterios como referencias para otros asuntos parecidos.

#### **4.2.3 Organización Internacional Del Trabajo (O.I.T.)**

La Organización Internacional del Trabajo, fue creada en 1919 con el tratado de Versalles, se buscando con su creación principalmente que hubiera una reglamentación de las horas de trabajo, un salario digno, protección a los trabajadores en caso de enfermedad, seguros en riesgos de trabajo, libertad sindical, así como un reconocimiento de retribución de igualdad tanto para hombres como mujeres, siendo el organismo más importante para la materia del trabajo, buscando la promoción de los derechos humanos dentro del trabajo, con el objetivo de mejorar la protección social de mujeres y hombres trabajadores, pues se venía de una época donde se violentaban los derechos de los trabajadores.

La OIT se rige por un gobierno tripartito pues lo componen de los gobiernos, sindicatos, y trabajadores, hoy en día hay 187 países dentro de la organización los cuales tienen la obligación de establecer normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas para la promoción del trabajo decente, además busca este organismo la creación de nuevos empleos dignos, así como la protección social, teniendo como objetivo

---

<sup>83</sup> Convención De Viena, Sobre El Derecho De Los Tratados Entre Estados Y Organizaciones Internacionales O Entre Organizaciones Internacionales, (28 de abril de 1988), pág. 13, artículo 27, <http://www.ordenjuridico.gob.mx>.

que todos los trabajadores puedan contar con una cobertura atención médica y seguros en un riesgo de trabajo.

La OIT cuenta con tres organismos, la Conferencia Internacional, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

El primer Organismo ofrece un foro de discusión esta tiene una función principal en la creación de normas internacionales, crea cada dos años el programa del trabajo y presupuesto. El segundo es el órgano ejecutivo que adopta las decisiones para ejecutar la política de la OIT, este elabora un proyecto de presupuesto, teniendo como función principal de supervisar si se implementas las normas de nivel internacional y si se respetan los derechos laborales, este órgano tiene 28 miembros gubernamentales de los cuales 10 son de carácter permanente los cuales son; Alemania, Brasil, China, Francia, Estados Unidos, India, Federación Rusa, Italia, Japón y Reino Unido, mientras que a los otros 18 son elegidos cada tres años por la confederación. Para terminar con los organismos de la OIT tenemos al tercero que es la oficina internacional del trabajo, la cual se encarga de ser la sede de operación de toda la organización está liderada por un secretario permanente<sup>84</sup>.

Hay que tomar en cuenta que las normas que emite la Organización no son de carácter obligatorio pues al emitir convenios, recomendaciones y resoluciones, estas solo son recomendaciones, aunque los Estados tienen que estar informando sobre lo que se hace en materia del trabajo si hay un incumplimiento no hay alguna sanción para dicho Estado.

---

<sup>84</sup> Vid. Ana Rosa Rodríguez, Alexia Blekis Isorni y Juan Pablo Yanuzzi,(2009), La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Existencia, importancia y Trascendencia, pág. 41, [rodriguez-belkins-yanuzzi.pdf](#)

## **4.3 LEYES FEDERALES**

### **4.3.1 Ley Federal Del Trabajo**

Esta ley es la que regula las normas en materia laboral, a diferencia de otras materias para la materia laboral solo hay una ley para la materia de trabajo la cual rige a la competencia tanto federal como local.

En México la ley federal del trabajo se promulgo el 28 de agosto de 1931, en 1916 el presidente Venustiano carranza hizo una propuesta sobre la materia laboral la cual solo era una referencia sobre la libertad de trabajo, poco a poco se fueron implementando nuevas ideas, en 1917 el congreso constituyente reconoció el derecho a huelga y a organizarse el cual quedo implementado en el artículo 123 de la constitución de 1917.<sup>85</sup> En 1970 se publicó en el Diario Oficial de la federación una nueva ley federal del trabajo, sustituyendo la de 1931, la cual sigue vigente, con algunas reformas como una de las últimas y más importante que fue la de 2019 la cual crea los centros de conciliación y los tribunales federales.

Ahora bien, en el procedimiento de conciliación prejudicial se contempla en la misma ley federal del trabajo del articulo 684-A al 684-U, dando las bases para este proceso.

### **4.2.3 Ley Orgánica De La Administración Pública Federal.**

Esta ley se promulgo el 29 de diciembre de 1977, en esta se establecen el orden integral del aparato administrativo público, se utiliza como un instrumento necesario para clarificar la responsabilidad del Estado y las tareas que la administración pública tendría

---

<sup>85</sup> Vid. Juan Somavia, "Se Promulga la Primera Ley Federal del Trabajo "Comisión Nacional de Derechos Humanos, (2018), 30/06/2024, [www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo](http://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo)

que desarrollar, por otro lado, se revisa la caracterización de la forma de organización de la administración pública federal, centralizada y paraestatal.

La administración centralizada la forman la oficina de la presidencia de la república, las secretarías de estado una de ellas es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de donde forma parte el CFCRL, la consejería jurídica del ejecutivo federal y los órganos reguladores coordinados. Los que forman parte de los organismos descentralizados son las empresas de participación estatal y las instituciones nacionales de crédito.<sup>86</sup>

El poder ejecutivo de la unión auxilia los términos y las disposiciones legales de los organismos descentralizados de los cuales el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral forma parte.

Para entender mejor por qué el centro es un organismo descentralizado veremos un poco más a fondo las características de este, entendemos a los organismos descentralizados como cualquier dependencia, entidad o institución del Estado que tenga y administre un patrimonio propio, las cuales son creadas por ley o decreto del congreso de la unión, así como por un decreto del ejecutivo federal, la cual cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, otra característica importante que tienen este tipo de organismos es que cuentan con tareas administrativas<sup>87</sup> es por lo cual el procedimiento de conciliación es un proceso administrativo de buena fe.

---

<sup>86</sup> Vid. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 29 de diciembre de 1976, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículo 1, Última Reforma, 01-04-2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf>

<sup>87</sup> Vid. Andrés Ernesto Navarrete Salazar, (2018), Organismos Públicos Descentralizados, Sexta Asamblea General Ordinaria de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, [Presentación de diapositivas]. <https://www.amij.org.mx>.

### **4.3.3 Ley Orgánica Del Centro Federal De Conciliación Y Registro Laboral**

Esta ley tiene como objetivo precisar las bases de organización y funcionamiento del Centro federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual nos menciona en su artículo primero, que este organismo es público descentralizado de la administración pública federal, que cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio con plena autonomía técnica, operativa presupuestaria de decisión y de gestión. Encargada de realizar el procedimiento de conciliación el cual tiene que agotar los trabajadores y patrones, además será competente para registrar a nivel nacional los contratos colectivos de contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Realizar la función conciliatoria individual la cual se establece en la fracción XX del apartado A de la Constitución, así como expedir las constancias de no conciliación o como se llaman actualmente constancias de haber agotado el procedimiento prejudicial.
- b) Realizar en el ámbito federal la conciliación colectiva la cual puede ser a petición de las partes o de la autoridad judicial.
- c) Realizar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, contratos ley reglamentos interiores de trabajo, organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto fracción XX del apartado A del artículo 123 constitucional.
- d) Establecer el servicio profesional.
- e) Planes de capacitación.
- f) Auxiliar a los sindicatos en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales y verificar que exista democracia dentro del proceso de elección.
- g) Convocar y organizar los recuentos para consultas a solicitud fundada de los trabajadores en caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada en la verificación, así como expedir las constancias de representatividad, además el personal del centro tiene las facultades de ir a las votaciones y verificar que los trabajadores apoyen por mayoría de votos al sindicato y que los votos sean libres, personales, directos y secretos.
- h) Además, que proporcional la documentación e información relativa al registro de contratos, así como exhibirlos en caso de que alguna autoridad así lo pida.

- i) Así como poner multas en caso de el incumplimiento de los que establece la ley federal del trabajo, entre otras.<sup>88</sup>

Para finalizar en esta ley se establecen las formas de organización y los sujetos que forman parte de la dirección del centro, así como los bienes que conforman a los centros de conciliación de cada entidad.

#### **4.4 LEYES LOCALES.**

##### **4.4.1 Ley Orgánica De La Administración Pública De Colima**

Esta ley establece las bases para la organización y el funcionamiento de la administración pública del Estado de Colima, dependencias que señala el ejercicio del poder ejecutivo el cual cae en una persona denominada Gobernador o Gobernadora, quien es el titular de dicho poder, además ellos podrán nombrar quienes son los encargados para ver los asuntos de las secretarías, por otro lado la ley establece las facultades y lo que podrá acordar, estos funcionarios claro no tomaran las decisiones por si solos, ya que tendrán que pedir a la consejería jurídica siempre la opinión de los mismos para resolver cualquier conflicto sobre la interpretación de la ley y los reglamentos que deriven de esta misma.

Por otro lado, la ley establece la administración pública centralizada y las diversas dependencias que lo conforma, así como la competencia y atribuciones de cada una de estas. También nos habla sobre la administración de los organismos descentralizados de los cuales se encuentra el centro de conciliación a nivel local, el cual tiene las mismas funciones y características que el centro federal del cual hablamos sobre este trabajo,

---

<sup>88</sup> Vid. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 06/01/2020, Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, artículo 9.  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOCFCRL\\_060120.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOCFCRL_060120.pdf)

con la única diferencia que se atienden las problemáticas derivadas de las empresas que no se contemplan en el artículo 527 de la ley federal del trabajo.

## CONCLUSIONES

Los medios alternos para la resolución de conflictos han estado a lo largo de la historia internacionalmente y nacional, pues como vimos en el marco histórico las diferentes culturas del mundo así como las comunidades mexicanas han utilizado la conciliación para resolver sus conflictos, claro de una manera diferente y hasta podríamos considerarlo como informal pero concluyendo siempre en la resolución de conflictos, con ello han creado las bases en todo momento para lo que hoy en día se plasmó en la ley federal del trabajo como el procedimiento prejudicial utilizando similitudes en los procesos de conciliación, además cabe mencionar que el procedimiento prejudicial obligatorio es un proceso rápido que se ha presumido ser pronto y expedito, pero con este procedimiento no se garantiza del todo que se respeten los derechos humanos de los trabajadores, pues en este proceso solo se consideran cantidades, dejando de lado el fondo de los problemas, muchas veces dejando de lado las violaciones de los derechos humanos de lado y solo centrándose en la resolución de los conflictos y en el dinero obtenido.

Por último considero necesario que el discurso de los centros de conciliación cambie respecto a las asesorías de los trabajadores, pues los trabajadores al no estar al mismo rango que las empresas en cuestiones económicas estos tendrán que tener un asesor en todo momento, dando el respeto que se merece a los abogados pues llamarlos personas de confianza no da el mismo respeto y seguridad para los trabajadores, no dejando de mencionar que este proceso de conciliación es efectivo y pronto, pero en realidad eso no bastara para que las leyes laborales se cumplan por parte de los patrones como lo contempla la ley federal del trabajo.

## **PROPUESTA.**

- Se propone que los centros de conciliación tengan dentro del mismo, personas que puedan asesorar a trabajadores, aunque están en conjunto con las procuradurías al ser totalmente imparciales dejan un poco vulnerables a los trabajadores.
- También se propone que los conciliadores tengan pláticas con los trabajadores o con las personas que piden las conciliaciones para comprender mejor el asunto y poder hacer recomendaciones sin dejar de ser imparciales, así como sin dejar de lado los derechos humanos como eje primordial, así como que tendrán que ser vigilados los convenios que se realizan con la finalidad de no crear vicios y que no se vuelvan hacer los procesos tardados y no efectivos.

## FUENTES DE CONSULTA

Alipio Montes de Oca Vidal, Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Revista Lumen, Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, pág. 114. Unife.edu.pe.

Álvaro Rodríguez Madrid, (Boca del Río, Veracruz. 2013), Priorizar La Conciliación Como Medio De Solución De Los Conflictos En Materia Laboral, [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México] tesiuam <https://tesiuam.dgb.unam.mx>.

Ana Rosa Rodríguez, Alexia Blekis Isorni y Juan Pablo Yanuzzi,(2009), La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Existencia, importancia y Trascendencia, páginas.39-59, rodriguez-belkins-yanuzzi.pdf.

Andrés Ernesto Navarrete Salazar, (2018), Organismos Públicos Descentralizados, Sexta Asamblea General Ordinaria de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, [Presentación de diapositivas]. <https://www.amij.org.mx>.

Antonio Romero Gálvez, "Medios Alternativos de Resolución de Conflictos MAR´S, consulta 22/04/2023, <http://biblioteca.cejamericas.org>.

Calderón Concha, Percy, "Teoría de conflictos de Johan Galtung", Revista Paz y Conflictos, Granada, España, 2009, p. 22, en Luis Octavio Vado Grajales, Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, s.f., negociación, pag.6 <http://mediosalternos.pdf>.

Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2018-2024, ¿Qué Son Los Derechos Humanos?, <https://www.cndh.org.mx>. Conciliadores, s.f. <http://centroarbitrajeconciliación.com>

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (01 de abril de 1970), Ley reformada al día 24 de enero de 2024, Diario Oficial de Federación, LEY FEDERAL DEL TRABAJO <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 29 de diciembre de 1976, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Última Reforma, 01-04-2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOAPF.pdf>

Convención De Viena, Sobre El Derecho De Los Tratados Entre Estados Y Organizaciones Internacionales O Entre Organizaciones Internacionales, (28 de abril de 1988, <http://www.ordenjuridico.gob.mx>

Delgado Sandoval, Baruch F. Bernal Ballesteros, María José, (2016), Catálogo Para la Calificación de Violaciones a Derechos Humanos, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, <biblio.juridicas.unam.mx>.

Dirección General de la Divulgación de las humanidades (2024), Constitución las reglas del juego, Museo de las constituciones (UNAM).

Elma Carmen Trejo García, Alma Arámbula Reyes y Margarita Álvarez Romero, (2006 julio), Los Tratados Internacionales como Fuente de Derecho Nacional, Centro de Documentación, Información y Análisis, Dirección de Servicios de Investigación y Análisis, Cámara de Diputados, <https://www.diputados.gob.mx>.

Enrique González Calvillo, 2005, “La Mediación en México”, jurídico anuario.

Fisher Roger et al, Obtenga el Sí, 2a ed, México, CECOSA, 2003, P. XV. en Luis Octavio Vado Grajales, Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, s.f., Mediación, pag.380, <http://mediosalternos.pdf>.

Garavito, 2013, en Juan Pablo Naranjo Vallejo, 2022, 27 de junio, Antecedentes históricos de los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos (MASC): Aportes desde el derecho romano, Universidad de los Andes Colombia, <http://hdl.handle.net/1992/55343>.

Gobierno de México, (30 de abril de 2023), La Cuarta Transformación En El Mundo Laboral, comunicado 031/2023, <https://www.gob.mx>

Gobierno de México, 2024, Concepto Básicos Sobre Derechos Humanos, Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), 06/05/2024, <http://www.tfca.gob.mx>.

Gómez, R. C. (2017). LA LIBERTAD SINDICAL EN MÉXICO, CANADÁ Y ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA. Revista De La Facultad De Derecho De México, 53(239), 11–23. <https://doi.org/10.22201/Fder.24488933e>.

JAVIER DOMÍNGUEZ ORDUÑA, Ciudad Universitaria, CDMX, (2022), El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México] [tesiunam https://tesiunam.dgb.unam.mx](https://tesiunam.dgb.unam.mx).

JAVIER DOMÍNGUEZ ORDUÑA, Ciudad Universitaria, CDMX, (2022), El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México] [tesiunam https://tesiunam.dgb.unam.mx](https://tesiunam.dgb.unam.mx).

Jorge Carpizo, “La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México” [13vdevseptiembrevde2024, https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/982/4.pdf](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/982/4.pdf).

Juan Freixas, 1979, “Una nota sobre la Transactio”, páginas 643-652, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10000000>

Juan Pablo Naranjo Vallejo, 2022, 27 de junio, Antecedentes históricos de los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos (MASC): Aportes desde el derecho romano, Universidad de los Andes Colombia, <http://hdl.handle.net/1992/55343>

Juan Somavia, "Se Promulga la Primera Ley Federal del Trabajo" Comisión Nacional de Derechos Humanos, (2018), 30/06/2024, [www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo](http://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo).

La Mediación en España, 2013, pág. 65, <http://biblio.juridicas.unam.mx>

Luis Octavio Vado Grajales, s.f., Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, conciliación, pág. 382 <http://mediosalternos.pdf>.

María Carmen Barrón López, 2020, Mediación en el proceso civil en España, <http://www.apps.buap.mx>.

Mecanismo Alternativos de Solución de Controversias, Alejandra Diaz G., Isabel González R. y M. Soledad Lagos O, "Mecanismos Colaborativos, Nuevo Paradigma y Rol del Juez" Pág. 4, consulta 22 de abril del 2023.

Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, s.f., Negociación, pag.142, <http://mediosalternos.pdf>.

Naciones Unidas, (2012), Corte Internacional de Justicia, departamento de información pública de las naciones unidas, <https://www.un.org/es/icj/index.shtml>.

Nasnia Oceransky Woolrich y Jessica Marjane Durán Franco, 2020, "política de igualdad de género, No discriminación inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia 2020-2024", CNDH, pag. 14, <https://www.cndh.org.mx>.

Organización de los Estados Americanos, primera edición, (2016), Convención Americana Sobre Derechos Humanos, secretaria de derechos humanos y pluralismo cultural, edición de bolsillo, páginas. 58, [www.argentina.gob.ar](http://www.argentina.gob.ar).

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2007, Negociación Colectiva, [webapps.ilo.org](http://webapps.ilo.org)

Organización Internacional del Trabajo, (2009), CONOCER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO, Copyright, [www.oit.or.cr](http://www.oit.or.cr)

Pablo Iannallo, 2015, Pluralismo Jurídico, pág. 772, Universidad Nacional Autónoma de México.

Perez Porto, J.Gardey, A, 20 de octubre de 2011, Que es, importancia, definición y concepto, <https://definición.de/imparcialidad/>

Real Academia Española, (2023), Concepto de Requerimiento, edición 2014, 15/10/2024, <https://dle.rae.es/requerimiento#sinonimosW6dALmQ>

Redorta, Josep, Cómo analizar los conflictos. La tipología de conflictos como herramienta de mediación, Barcelona" ediciones Paidós Ibérica, 2004, pp. 37 y 38 en (Alfredo Sánchez-Castañeda, Daniel Márquez Gómez, Beatriz Camarillo Cruz, 2019,

Desafíos de los Medios Alternativos de Solución de Controversias en el Derecho Mexicano Contemporáneo, <http://contemporaneodesafio.unam>.

Secretaría de Gobierno Mexicano, Sistema de Información Legislativa, Gobernación, 2024, <http://sil.gobernacion.gob.mx>.

Tribunal Superior de Justicia D.F, (20/08/2015) LEY DE JUSTICIA ALTERNATIVA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA PARA EL DISTRITO FEDERAL, Poder Judicial de la Ciudad de México, [poderjudicialcdmx.gob.mx](http://poderjudicialcdmx.gob.mx).

Vallejo Gema, 2018, pág. 118, en Juan Pablo Naranjo Vallejo, 2022 27 de junio, Antecedentes históricos de los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos (MASC): Aportes desde el derecho romano, Universidad de los Andes Colombia, <http://hdl.handle.net/1992/55343>.

World Justice Project, noviembre, 2021, Mediación Indígena, Acercando la Justicia <https://worldjusticeproject.mx>

Xinwei Li, 2017, “La Mediación en China Aportaciones de Occidente”, Editorial Dykinson.