

There are no translations available.

## Circular 1977-2021

**Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 22 de septiembre de 2021 en el diario “El Economista” sobre la conciliación en conflictos laborales.**

### **Poder Judicial ratifica que la conciliación es obligatoria en conflictos laborales**

**Los tribunales emitieron los primeros criterios respecto del papel de la conciliación dentro del nuevo sistema de justicia del mundo laboral, privilegiando este mecanismo dentro de las demandas de los trabajadores a sus patrones.**

La **conciliación de los conflictos laborales** debe realizarse sin importar el contexto que viva el país y la omisión de este procedimiento no justifica que un juez deseche la demanda de un trabajador que no haya agotado este proceso, resolvió el Poder Judicial.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) publicó en el semanario judicial una serie de tesis que se convierten en los primeros criterios para definir el proceso correcto en el [nuevo mecanismo de solución de conflictos entre trabajadores y empleadores](#)

Aunque estas herramientas no son criterios generales que deben seguir todos los tribunales, especialistas consideran que son un antecedente que abre la llave a nuevos pronunciamientos para tener mayor claridad en el **procedimiento de conciliación** establecido con la reforma laboral de 2019.

Con las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), la conciliación laboral se estableció como un procedimiento prejudicial, es decir, una etapa que debe agotarse para iniciar un juicio, salvo [algunas excepciones previstas en el marco legal](#) como los casos de acoso, discriminación o denegación de derechos colectivos.

El Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región fue la autoridad que resolvió un amparo promovido por un trabajador, luego de que un juez laboral en el Estado de Campeche desechó la demanda de éste, en la que solicitaba la remisión al Centro de Conciliación Laboral donde le fue impedido realizar el proceso prejudicial.

Sin embargo, el juez laboral desechó la demanda porque el trabajador no agotó la **etapa conciliatoria**

, a pesar de que este mismo solicitó su remisión a la autoridad competente.

“Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la resolución del Juzgado Laboral que desecha la demanda es ilegal, si quien promueve omitió agotar el **procedimiento de conciliación** no estando eximido de hacerlo, pues sin fijar competencia sobre el asunto, la debe remitir a la autoridad conciliadora competente para que lo inicie”, refiere el criterio jurídico establecido en la tesis aislada.

En ese sentido, Sara Morgan Hermida, consultora y especialista en Derecho Laboral, apuntó que este criterio jurídico es obligatorio para este juicio de amparo promovido en Campeche, pero no es una obligación para que se aplique en todos los juicios. Pero es un antecedente que **se encamina a una jurisprudencia**.

“Lo trascendente del criterio es que si la demanda se desecha, la parte actora se quedaría sin posibilidad de demandar nuevamente ya que no se puede reclamar dos veces sobre el mismo derecho, ésta es la razón por la cual el tribunal no admite el desecho de la demanda y ordena reponer el procedimiento”, explicó Sara Morgan.

En la tesis, el tribunal colegiado argumentó que la Ley Federal del Trabajo señala que el tribunal, en este caso el juzgado laboral, debe remitir al trabajador a la **autoridad conciliatoria** competente en caso de que este omitiera agotar el procedimiento al que estaba obligado. “Lo que implica que solamente debe proveer sobre la remisión, sin admitir ni desechar la demanda”, puntualizó la autoridad judicial.

Por otra parte, el tribunal resolvió que la conciliación es una **etapa prejudicial obligatoria**, sólo en las excepciones indicadas en la LFT, y la pandemia de Covid-19 no es justificación para no realizar este procedimiento.

“Aun cuando es un hecho notorio que ante la pandemia por el Covid-19 que afecta al país las instituciones han restringido sus actividades ordinarias, también han implementado medidas que permiten el desahogo de sus funciones, por lo que el actor tenía la obligación de agotar esa fase previa”, argumentó el tribunal colegiado.

En este contexto, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) ha puesto el ejemplo implementando las **conciliaciones remotas**, un mecanismo que permite agotar esta etapa aun cuando las oficinas estén cerradas y que llegó para quedarse.

## Cabos sueltos de la legislación

María Fernanda Téllez, socia de la firma GLZ Abogados, consideró que estos criterios son la antesala de una serie de pronunciamientos que tendrán que hacer tanto los tribunales colegiados como la misma Suprema Corte para dar mayor **claridad a los procesos**.

“Estamos ante una situación meramente experimental y hay muchos choques de criterios”, apuntó la especialista. A pesar de ello, opinó que en este punto [la Ley Federal del Trabajo es clara](#) y no dejó lagunas de qué debe pasar si el trabajador no agota el procedimiento de conciliación.

En ese sentido, Sara Morgan coincidió en que estos criterios son una muestra de cómo se van definiendo las reglas en el **nuevo modelo de justicia laboral**. “Lo que se va haciendo es aclarando las dudas que muchos abogados tienen”.

¿Cómo funciona la tesis? Aunque el criterio emitido por el tribunal sólo se aplica al caso particular del trabajador que promovió el amparo, la consultora explica que en un asunto similar en el mismo circuito donde se deseche la demanda por no agotar la etapa de conciliación, el trabajador puede solicitar al juzgado o tribunal tomar en cuenta la **tesis aislada**. En caso de que el juez la ignore, se inicia un juicio de amparo para que el tribunal de circuito determine el criterio.

“Cuando el juzgado emita el acuerdo, si es que me desechan la demanda, yo le puedo decir que me inconformo porque hay un criterio. Generalmente los juzgados toman en cuenta **tesis aisladas**

de sus superiores, que se llaman autoridades de alzada, pero si aun así la desecha, la parte actora tiene que recurrir otra vez al amparo. Pero estas circunstancias permiten que se generen criterios y si hay cinco iguales, el circuito puede emitir una jurisprudencia”, explicó Sara Morgan.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**