

# LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

---

Lic. Jair I. Anzures Ornelas

Como ya lo hemos abordado en artículos anteriores, el 1 de mayo de 2019 se publicó la reforma en materia de justicia laboral en la cual se estableció que su implementación sería de manera geográfica y en tres etapas, en la actualidad únicamente falta la tercera, que contempla la entrada en vigor en los estados de: Ciudad de México, Coahuila, Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán.

La reforma en comento ha tenido gran éxito en los estados en los que ya entró en vigor, pues se han reducido las demandas en más de un setenta por ciento, esto ha sido posible gracias al Procedimiento de Conciliación Prejudicial, el cual, salvo excepciones, es obligatorio agotar antes de iniciar con una demanda.

¿Y qué es el Procedimiento de Conciliación Prejudicial? Como su nombre lo indica, es una instancia conciliatoria previa al conflicto ante los Tribunales Laborales, y se lleva de la forma siguiente:

- 1- Inicia con la solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación correspondiente; cabe señalar que la solicitud de platicas conciliatorias la pueden realizar trabajador, patrón, ambas partes o el sindicato.
- 2- Al momento de hacer la solicitud, el Centro de Conciliación, en caso de ser competente, notificará al solicitante la fecha y hora en la que se llevará a cabo la audiencia de conciliación, la cual deberá efectuarse dentro los quince días siguientes, en caso de que la solicitud la hayan hecho ambas partes, les será notificada en ese momento, y, dicha audiencia deberá celebrarse en un plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud por ambas partes.
- 3- El Centro de Conciliación citará mediante notificación personal a la otra parte, al menos con cinco días de anticipación a la audiencia.
- 4- A la audiencia deberán comparecer las partes, en caso del patrón, podrá asistir personalmente o por conducto de un representante, de no acudir se le impondrá una multa de entre 50 y 100 veces la medida de actualización y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, el trabajador deberá acudir personalmente y podrá hacerlo acompañado de una persona de su confianza.
- 5- En la audiencia la autoridad conciliadora planteará opciones de solución justas y equitativas, que a su juicio sean adecuadas para terminar la controversia, de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, el cual será ratificado en ese acto, en caso de no llegar a un acuerdo, la

autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial. No obstante, las partes de común acuerdo podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes.

Como habrán observado, el procedimiento anterior no se trata de una demanda y resulta muy eficiente para la solución de conflictos, tan es así, que en los estados en los que ya está operando, el porcentaje de solución de conflictos a través de este procedimiento es mayor al setenta por ciento.

Siempre lo he pensado y siempre lo haré, la mejor forma de terminar un conflicto es llegando a un acuerdo, como dicen por ahí... “Más vale un mal arreglo que un buen pleito”.