



BIENVENIDOS AL PROGRAMA INTENSIVO DE LITIGIO LABORAL

CARÁCTER / PRESENCIA / DISCIPLINA

Alejandro Molina & abogados.

Dr. Lavista, No. 127, Alc. Cuauhtémoc, Ciudad de México.

02 de marzo de 2026

CATEDRA 1.

Reforma constitucional de 2017 y laboral de 2019

El 24 de febrero del año 2017. Se reforman y adicionan el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionan la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1. Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales dentro del Poder Judicial.
2. Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, encargado de: (Entre otras funciones)
 - Registrar contratos colectivos y sindicatos.
 - Supervisar la democracia sindical.
3. Implementación de la conciliación obligatoria previa antes de iniciar un juicio laboral.
4. Garantía del voto personal, libre, directo y secreto en la elección de líderes sindicales y aprobación de contratos colectivos.

Esta reforma estableció la base para una transformación profunda del sistema laboral, pero faltaba su aplicación en la legislación secundaria.

Reforma laboral de 2019. Quedan obsoletas las Juntas de Conciliación y Arbitraje (locales y federales).

Son reemplazadas por los nuevos Tribunales laborales que pertenecen al Poder Judicial.

Crean los nuevos Centros de Conciliación laborales (locales y federales).

(La reforma laboral se implementó en tres etapas, la primera en ciertos estados de la república mexicana, para concluir con todos en la segunda etapa y en la tercera etapa se implementó finalmente en la Ciudad de México hasta octubre del año 2022.)

Antecedentes y Problemáticas del Sistema de Justicia Laboral.

Antes de la reforma, México enfrentaba serios problemas en la impartición de justicia laboral:

- Largas demoras en la resolución de conflictos laborales.
- Corrupción y parcialidad en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Falta de democracia sindical, ya que los sindicatos estaban controlados por líderes sin consulta real a los trabajadores.

Iniciación del procedimiento prejudicial ante los Centros de Conciliación Laborales

La conciliación laboral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, cuyo objetivo es evitar juicios largos y costosos, promoviendo acuerdos entre empleadores y trabajadores.

Ventajas de la conciliación:

- Agiliza la solución de conflictos.
- Reduce costos legales.
- Fomenta la negociación y el diálogo.

-
- Brinda seguridad jurídica a las partes.
 - Regulación. Ley Federal del Trabajo (LFT) – Título trece bis - Capítulo I - Artículos 684-A al 684-E.

3. Inicio ante los Centros de Conciliación Laborales

Antes de acudir a los tribunales laborales, las partes deben agotar la etapa de conciliación prejudicial, salvo en excepciones que contempla la Ley en materia. **ART. 684-B**

Excepciones Art. 685 - Ter.

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

REQUISITOS PARA INICIAR EL PROCESO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL:

Artículo 684-C.- La solicitud de conciliación deberá contener los siguientes datos: I. Nombre, CURP, identificación oficial del solicitante y domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acuda, para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial;

II. Nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará para la conciliación prejudicial; III. Domicilio para notificar a la persona, sindicato o empresa a quien se citará, y IV. Objeto de la cita a la contraparte. Si el solicitante es el trabajador e ignora el nombre de su patrón o empresa de la cual se solicita la conciliación, bastará con señalar el domicilio donde prestó sus servicios.

El solicitante será notificado de la fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación o del acuerdo de incompetencia, al momento de presentar su solicitud.

Para agilizar el procedimiento de conciliación, el solicitante podrá auxiliar al Centro de Conciliación para llevar a cabo la notificación de la audiencia de conciliación a la persona, sindicato o empresa que se citará.

PARTES EN LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN

1.- Solicitante = (Quien inicia el procedimiento). **2.- Citado** = (Quien manda a llamar la autoridad). **3.- Conciliador** = (Quien dirige la audiencia y propone soluciones).

Oficialmente el abogado representante del trabajador, aunque esté presente en la audiencia prejudicial, no es parte

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

Estructura de la audiencia:

Artículo 684-E.- El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:

I. Se iniciará con la **presentación de la solicitud de conciliación** ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local que corresponda, firmada por el solicitante.

II. Los Centros de Conciliación podrán recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado, o en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente;

III. Los Centros de Conciliación auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. **Deberán proporcionar asesoría**

jurídica de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción de los mismos, así como respecto de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para solucionar los conflictos laborales

IV. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente al patrón cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una **multa** entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio

V. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación. En caso de no ser competente, la 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.

VI. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento;

VII. El trabajador solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia. **Podrá asistir acompañado por una**

persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio; no obstante, el trabajador también podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. El patrón deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre;

CONOCIMIENTOS PREVIOS A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

- ❖ La ausencia de la parte citada se entenderá como falta de interés y será multada por su inasistencia. (Únicamente si se encuentran debidamente notificados).
- ❖ Si en la primer audiencia prejudicial no se encuentra notificada la parte citada, se podrá señalar un nuevo domicilio o insistir en el mismo, solicitando el acompañamiento del solicitante con el notificador)
- ❖ Debe existir una plática previa con el solicitante (trabajador) para que la audiencia no se salga de control.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL EN LA PRÁCTICA

Fracciones VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV.

1.- Registro de asistencia a la audiencia.

- Llamado a la audiencia por parte del conciliador asignado.
- El conciliador explica las reglas y el objetivo de la audiencia.
- Se verifica la identidad y personalidad de las partes.

2. Exposición del conflicto:

- Cada parte presenta su versión de los hechos.
- Se identifican los puntos de acuerdo y desacuerdo.

3. Negociación:

- El conciliador propone soluciones y facilita la comunicación.
- Las partes pueden hacer contrapropuestas.

4. Cierre:

- Si hay acuerdo, se firma un convenio con efectos de cosa juzgada.
- Si no hay acuerdo, se emite una constancia de no conciliación, permitiendo acudir a un tribunal.

5. Acuerdos y Efectos Jurídicos

- Si las partes llegan a un acuerdo, este:
- Se firma ante el conciliador.
- Tiene validez de cosa juzgada (es definitivo y no puede impugnarse).
- Puede ejecutarse judicialmente en caso de incumplimiento.
- Si no hay acuerdo, la constancia de no conciliación permite demandar ante el Tribunal Laboral.

Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón

El **Artículo 47 de la LFT** enumera las causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. En el litigio, estas se agrupan en cuatro grandes pilares:

1. **Falta de integridad:** Engaños, certificados falsos (con vigencia de 30 días) y faltas de probidad.
2. **Conducta disciplinaria:** Violencia, injurias, hostigamiento, acoso y desobediencia injustificada.
3. **Daño patrimonial y seguridad:** Perjuicios materiales (dolosos o negligentes), revelación de secretos e imprudencia que comprometa la seguridad.
4. **Cumplimiento operativo:** Ausentismo (más de 3 faltas en 30 días), estado de embriaguez y sentencias de prisión.

Clave procesal: La fracción XV (causas análogas) es el "comodín" jurídico, pero requiere una argumentación de gravedad equivalente a las fracciones anteriores.

Este artículo no es una lista de quejas, es nuestro **catálogo de pruebas**. Si el patrón despide, la carga de la prueba recae sobre él; por lo tanto, cada fracción que invoquemos debe ser blindada procesalmente.

Aviso de rescisión. No obligatorio.

El cierre del Artículo 47 es el que define la **estrategia de defensa**:

-
1. **Requisitos de Fondo:** El aviso debe ser un "traje a la medida". Debe contener la **conducta específica** y las **fechas precisas** de comisión. Generalidades como "por faltar al reglamento" sin precisar días, invalidan el aviso.
 2. **Vías de Notificación:** Se mantienen dos: la **directa** (en el momento del despido) o la **indirecta** (vía Tribunal dentro de los 5 días hábiles posteriores).
 3. **La Joya del Litigante (Salvo prueba en contrario):** La falta de aviso ya no produce la nulidad absoluta del despido. Ahora es una **presunción legal** que admite defensa. El patrón puede llegar a juicio, aceptar que no dio aviso, pero presentar pruebas que demuestren que la causa de rescisión efectivamente existió.

CÁLCULOS.

Ejemplo de cálculo de indemnización -

Olinda ingresó a laborar el 18 de julio del año 2000, tenía un salario diario de \$500 pesos, más ayuda para transportes por 20 pesos al día, más 50 pesos de comedor al día, lo despidieron de manera injustificada el 30 de enero de 2025, le quedaron a deber 15 días laborados. Además el 1ro de enero de 2025 pidió un préstamo por 50 mil pesos, del cual solamente pagó \$2,000 pesos ya que él mismo había pactado con su patrón para pagarse en 25 mensualidades cada quincena.

El día del despido, la persona de recursos humanos, le manifestó que solamente le correspondía un finiquito, el cual comprendía sus vacaciones, prima vacacional y aguinaldo proporcional, así como su prima de antigüedad, de lo cual no se le iba a pagar nada ya que debía 50 mil pesos.

Salario ordinario. Se refiere al salario percibido por el trabajador después de impuestos.

Salario diario integrado. Se refiere al salario percibido por el trabajador antes de impuestos.

DATOS QUE SE NECESITAN PARA REALIZAR UN CÁLCULO.

Fecha de ingreso: 18 de julio del año 2000 - 18 de julio del año 2024

Fecha de salida: 30 de enero de 2025

Salario Diario Ordinario (SDO): \$500

Salario Diario Integrado (SDI): \$570

Salario Mínimo Vigente \$278.80 diarios Dos salarios mínimos = \$557.6

Días laborados: 30 días proporcionales (para aguinaldo)

Días laborados: 196 días proporcionales (para vacaciones)

Días de vacaciones: 28 días de vacaciones

- Vacaciones Proporcionales \$7,517.80
- P. vacacional \$1,879.45
- Aguinaldo \$616.43
- P. antigüedad \$144,000.00
- Indemnización (90) \$51,300.00

Total: \$205,313.68

FÓRMULAS.

Prestaciones Irrenunciables. Realizar con el salario diario Ordinario.

Vacaciones. Fórmula. Los días de vacaciones ($/$) los días del año (365)
= resultado **(x)** Los días laborados = **(x)** el salario diario ordinario. =
Resultado.

Prima vacacional. Fórmula. **25%** del resultado del monto total de las
vacaciones. = Resultado.

Aguinaldo. Fórmula. Los días de aguinaldo (15 días) ($/$) 365 días del año
= resultado **(x)** los días laborados = **(x)** el salario diario ordinario. =
Resultado.

P. Antigüedad. Fórmula. 12 días de salario diario ordinario **(x)** los años
laborados.

(El salario diario ordinario no podrá rebasar el monto de 2 salarios
mínimos vigentes \$278.80)

Indemnizatorias.

Indemnización constitucional. Fórmula. 90 **(x)** Salario diario integrado =
Resultado.