

Audiencia Obligatoria de Conciliación explicada en 5 pasos



Descubre paso a paso cómo es el nuevo procedimiento conciliatorio en el ámbito laboral

por Iván Valle

Si no efectúas una Audiencia Obligatoria de Conciliación no puedes iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales.

Uno de los cambios más prometedores del [nuevo sistema de justicia laboral](#) es la Audiencia Obligatoria de Conciliación.

Esta instancia se desahoga previo a la instauración de un juicio ante los tribunales laborales.



Suscríbete a nuestro Newsletter

México transita rumbo a un nuevo sistema de justicia laboral

Actualmente, en nuestro país estamos viviendo la transición por la puesta en marcha del [nuevo sistema de justicia laboral](#).

Su implementación promete ser un parteaguas para el desarrollo de procedimientos laborales más eficaces y sin tantas dilaciones procesales.



Contáctanos
para asesorarte

(33)1267 5281



Cabe aclarar que este sistema lo trajo **la Reforma Laboral del 2019** y ya está aplicándose en varios Estados de la República.

A través de modificaciones a las etapas del procedimiento e implementación de otras: busca [lograr una justicia más efectiva](#).

Antes del juicio: Audiencia Obligatoria de Conciliación

La **Audiencia Obligatoria de Conciliación** busca que trabajadores y patrones diriman sus controversias:

- De una manera eficaz y rápida, tiene una duración máxima de 45 días.
- Sin la necesidad de adentrarse en un procedimiento

judicial.

- Tomando en cuenta los derechos de ambas partes.

A grandes rasgos, te describimos la manera cómo se desahogará la Etapa de conciliación prejudicial:

1. El procedimiento conciliatorio iniciará con una solicitud de una parte ante el [Centro de Conciliación Federal y Registro Laboral](#) o ante el Centro de Conciliación Local, según el caso.
2. La autoridad asigna un número de identificación único, un buzón electrónico y señalará fecha para la audiencia de conciliación, que no deberá exceder a los 15 días siguientes a la realización de la solicitud.
3. Ordenará citar a la parte patronal, bajo el apercibimiento que de no comparecer se le multará según estable en Ley Federal de Trabajo.
4. Una vez en la **Audiencia Obligatoria de Conciliación**, la autoridad auxiliará a las partes y formulará propuestas de arreglo que considere justas, propiciando que se llegue a un convenio que ponga fin a la controversia.
5. De no llegar a un acuerdo, la autoridad emitirá la “constancia de no conciliación” que acredita la culminación de la etapa prejudicial.

Primeramente, la “constancia de no conciliación” es uno de los requisitos para poder iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales.

Además, se estima que una instancia con medios alternos de solución de conflictos dará lugar a la realización de convenios que eviten el desahogo de procedimientos laborales ante los Tribunales.

Por lo anterior, se espera alcanzar una justicia laboral efectiva, dejando atrás los procedimientos actuales, los cuales se pueden prolongar años, alejándose de cumplir el principio constitucional de una justicia pronta y expedita.