



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

**DIPUTADA MARTHA EDITH MORENO VALENCIA
PRESIDENTA DEL CONGRESO DEL ESTADO
PRESENTE.**

La Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, recibió por turno para efectos de estudio y dictamen, la iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. Identificada con el número de expediente legislativo digital — 229/LXVI-I¹.

Analizada la iniciativa y en ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 92 —fracción VI—, 114 —fracción II— y 186 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo de, Estado de Guanajuato, esta Comisión Legislativa formula a la asamblea un dictamen conforme a las siguientes:

CONSIDERACIONES

I. Del Proceso Legislativo

I.1. En sesión del 12 de junio del 2025, ingreso la iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, —ELD 229/LXVI-I—. La cual se turnó, por la presidencia del Congreso a esta Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 111, ahora 114 —fracción II— de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, para su estudio y dictamen.

I.2. En reunión de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales celebrada el 16 de junio de 2025, se radico la iniciativa y se aprobó la metodología de estudio y dictamen en los siguientes términos²:

¹ Iniciativa consultable en: https://congresogto.gob.mx/gaceta/iniciativas?utf8=%E2%9C%93&search=229&legislatura_id=40

² Consultable de manera íntegra en: https://congresogto.gob.mx/gaceta/iniciativas?utf8=%E2%9C%93&search=229&legislatura_id=40



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato.

ELD 229/LXVI-I

Acciones

1. Se remitirá vía electrónica para opinión a la Consejería Jurídica del Ejecutivo del Estado, a la Secretaría de Gobierno y al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato quienes contarán con un término de 20 días hábiles, para remitir los comentarios y observaciones que estimen pertinentes.
2. Se solicitará estudio al Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso.
3. Se establecerá un enlace en la página web del Congreso del Estado donde se acceda a la iniciativa para efecto de consulta y aportaciones ciudadanas.
4. Se integrará un documento que consolidará todas las propuestas emitidas en las consultas por escrito o vía electrónica que se hayan remitido previamente a la Comisión para el análisis de la iniciativa. Dicho documento será con formato de comparativo.
5. Se celebrarán las mesas de trabajo que se requieran para analizar las observaciones remitidas, a través del documento comparativo, con servidores públicos dentro del marco de parlamento abierto.
6. Se presentará un proyecto de dictamen para que sea analizado en reunión de la Comisión.

II. Contenido de la iniciativa que se dictamina

Las personas diputadas iniciantes manifestaron en su exposición de motivos lo siguiente:

Problema:

(...) "Sin duda, la reforma laboral que se ha tenido en México a partir de 2019 es uno de los eventos más relevantes en materia justicia en los últimos años, debido a que se deja atrás la justicia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuyo funcionamiento era ya severamente cuestionado, por prevalecer la lentitud de la justicia y porque no decirlo invadida de corrupción.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI-I—

Por ello, celebremos este cambio a judicializarse la justicia laboral, la cual se conformó con una etapa previa de forzosa conciliación, salvo cuestiones establecidas en las leyes de la materia. La conciliación que debería llevarse a cabo en todas las ramas del derecho y la justicia; sin embargo, no está exenta de posibles excesos en su inicial implementación; excesos que, no son provocados por la ley, sino que son obra de humanos, quienes realizan esa tarea de ser conciliadores en materia laboral.

Lo anterior viene al caso, porque en el país y concretamente en el estado de Guanajuato, en la actualidad los casos donde tratar de conciliar temas que no son materia laboral se está haciendo costumbre. En ocasiones provocado por un planteamiento sesgado al Centro de Conciliación por parte de quien se ostenta como "trabajador", cuando en realidad se trata de una relación privada del derecho civil, como lo es un contrato de obra, del cual surgen conflictos entre el contratante y el contratado, y éste para ahorrarse una demanda y juicio civil se hace pasar por trabajador, buscando mediante la conciliación laboral un acuerdo al problema.

En otros casos, esto es provocado por descuido o falta de análisis jurídico serio del conciliador sobre el problema en origen planteado, el que sin percibir que no se trata de un conflicto laboral trata de conciliar. Y también existen casos de pleno abuso de facultades de los servidores públicos denominados conciliadores los que con un "afán justiciero" apartado de lo estrictamente jurídico, aun conociendo que no se trata de un asunto laboral, deciden tratar de conciliar, lo cual de modo alguno es la esencia de esta importante reforma.

Por ello pretendemos incorporar una reforma a través de la presente iniciativa para poner límites a los servidores públicos del Centro de Conciliación y que sean responsables de sus actos, en el ámbito de la responsabilidad administrativa.

Justificación:

1) Introducción. La reforma laboral en México, implementada a partir de 2019, introdujo un nuevo sistema de justicia laboral que implica la judicialización de los conflictos laborales.

Este sistema reemplazó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial (federales y locales). La reforma busca una justicia más eficiente, rápida y accesible, a través de procedimientos predominantemente orales. La reforma también conlleva desafíos:

- *Transición del sistema:* Se necesita una transición gradual y efectiva de las antiguas Juntas de Conciliación y Arbitraje a los nuevos Tribunales Laborales.
- *Capacitación y formación:* Es necesario asegurar la capacitación y formación adecuada de los jueces, magistrados y personal de los Tribunales Laborales.

- Adaptación de los procesos: Se requiere adaptar los procesos y procedimientos judiciales a las nuevas regulaciones y principios de la reforma.
- Coordinación entre federación y entidades federativas locales:

Se necesita una coordinación efectiva entre los Tribunales Laborales federales y locales para asegurar una aplicación homogénea de la reforma.

II) Justicia Laboral. El cambio en la justicia laboral hacia órganos jurisdiccionales implica la creación de nuevos tribunales y centros de conciliación para resolver conflictos laborales, buscando una mayor eficiencia y rapidez en el proceso. Este cambio se fundamenta en principios como oralidad, inmediación y publicidad, con el objetivo de facilitar la resolución de disputas. La justicia laboral en México ha evolucionado a un modelo más moderno y eficiente, con la participación de diferentes autoridades y órganos jurisdiccionales. El proceso de cambio:

1. Creación de nuevos órganos: Se han establecido centros de conciliación y tribunales laborales para que las partes puedan resolver sus diferencias de forma rápida y eficiente.
2. Principios del proceso: El nuevo procedimiento laboral se rige por principios como la oralidad, la inmediación, la continuidad, la concentración y la publicidad, lo que permite un proceso más ágil y transparente.
3. Fases del proceso: El procedimiento laboral comprende una fase de conciliación obligatoria, seguida de una fase de resolución por parte de los tribunales.
4. Participación de diferentes autoridades: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los tribunales laborales y los centros de conciliación son los principales actores en el nuevo sistema de justicia laboral.

III La Conciliación.

La conciliación laboral es una fase dentro de la justicia laboral que busca resolver controversias antes de llegar a una demanda judicial. En esta fase, un tercero neutral facilita la comunicación entre trabajadores y empleadores para encontrar soluciones mutuamente aceptables. El objetivo es alcanzar un acuerdo sin necesidad de un proceso legal. La función conciliadora como proceso transformador de relaciones en conflicto, más allá de buscar la razón práctica y teórica, pretende forjar la cohesión social al adentrarse en la escucha atenta del reclamo del otro. La conciliación no puede entenderse únicamente como el mecanismo o técnica para la descongestión de los litigios, sino que, por sí misma, influye en la edificación de una cultura de diálogo y entendimiento sobre los problemas acaecidos en la sociedad.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

Es la sesión en la que interviene un tercero, experto en comunicación o facilitador de la comunicación, al que se le permite sugerir, plantear y proponer diferentes opciones que den solución al conflicto, a fin de que las partes puedan recoger alguna de ellas. En la función conciliatoria es fundamental el desarrollo de buenas prácticas en la comunicación, debidamente orientada a la resolución del conflicto, a fin de que se alcancen consensos. La tarea comunicativa requiere conocimientos en mensajes verbales y no verbales, escucha activa, contexto de la comunicación y contexto físico, y sobre todo el desentrañamiento del problema mediante la elaboración del mapa del conflicto.

En el desarrollo de la conciliación, se debe poner especial atención a los siguientes factores:

a) Importancia del entendimiento directo entre las personas;

b) Reconocimiento del otro;

c) Responsabilización del conflicto por cada una de las partes y la posibilidad de su resolución o de su transformación con la presencia y apoyo de un tercero que facilita el proceso comunicacional; y

d) Autonomía de la voluntad El proceso de conciliación comprende:

- *Presentación de la solicitud:* La parte afectada inicia el proceso presentando una solicitud ante el Centro de Conciliación.
- *Audiencia de conciliación:* Se realiza una audiencia en la que las partes, con la asistencia de un conciliador, discuten el problema y buscan soluciones.
- *Posible celebración de convenio:* Si las partes llegan a un acuerdo, se firma un convenio que tiene el mismo valor que una sentencia.
- *Ejecución del convenio:* Si el convenio se incumple, puede ser ejecutado por la autoridad laboral. Beneficios de la conciliación:
 - *Rapidez:* El proceso de conciliación es más rápido que un juicio.
 - *Menor costo:* La conciliación es más económica que un juicio.
 - *Solución justa:* La conciliación permite a las partes encontrar soluciones que satisfagan sus necesidades.
 - *Mayor flexibilidad:* La conciliación permite a las partes crear soluciones personalizadas que se ajusten a su situación específica. Excepciones a la conciliación: Existen casos en los

que no es necesario agotar la instancia conciliatoria antes de acudir a un juicio, por ejemplo:

- Conflictos relacionados con discriminación o acoso.
- Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.
- Disputas sobre la titularidad de contratos colectivos. Es importante tener en cuenta que la conciliación es un proceso voluntario, por lo que las partes pueden decidir no participar en él.

IV) Procedimiento de Conciliación Prejudicial en materia laboral.

La Reforma Laboral establece la obligación de los trabajadores y patrones de solicitar el procedimiento de conciliación previamente a iniciar un juicio ante los tribunales laborales. Este procedimiento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 01 de mayo de 2019. De esta forma la conciliación se presenta como uno de los ejes rectores del nuevo Sistema de Justicia Laboral, con el propósito de que los trabajadores y los patrones solucionen sus conflictos laborales de forma sencilla y rápida, claro está, siempre garantizando sus derechos fundamentales. El procedimiento de conciliación se lleva a cabo ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o ante los Centros de Conciliación Locales, según competa, y no podrá exceder del término de 45 días naturales.

V) El conciliador.

El desempeño profesional de los conciliadores constituye pieza clave fundamental del éxito de la reforma laboral. Principios de ética personal y profesional relativos a la actividad conciliadora:

Obligaciones del conciliador en cuanto al proceso, en cuanto a las partes y hacia la profesión y otros mediadores.

Utilización del manual del mediador de la OIT.

Necesidad de conocimientos específicos del conciliador laboral: El conciliador en el conflicto laboral debe conocer suficientemente todas las circunstancias específicas del mismo, muy singularmente a los actores de los conflictos por la calidad en que acuden como nacientes de una relación de supra subordinación y aquellos que además son de naturaleza colectiva, patronales y sindicato.

Según el Manual de Mediación de la OIT, el mediador deberá contar con cualidades personales como empatía y habilidad para averiguar los valores de las partes; y,



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

profesionales como imparcialidad y neutralidad, profesionalidad y confidencialidad. Con base en la doctrina para abordar exitosamente, la conciliación debe hacerse uso de:

a) Micro técnicas: reformulación, normalización, enfocar a futuro, síntesis, reconocimiento del otro, revalorización y reciprocación;

b) Técnicas comunicativas: escucha activa, remarcación, parafraseo, preguntas, empoderamiento, agente de la realidad, proactividad, realce de lo positivo; y

c) Modelos: legitimación, circularidad, narrativa. Se requiere el desarrollo de habilidades de comunicación no verbal y el uso de técnicas de facilitación de comunicación. Y es fundamental indagar para conocer los intereses de las partes y no realizar sólo lectura de posiciones.

VI) Principios Fundamentales del Procedimiento de Conciliación Prejudicial. Con el objetivo de que los conflictos se solucionen de manera imparcial, la autoridad conciliadora llevará a cabo la conciliación aplicando los principios rectores de la conciliación, que son:

- Principio de buena fe.
- Principio de celeridad.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de equidad.
- Principio de flexibilidad.
- Principio de honestidad.
- Principio de imparcialidad.
- Principio de información.
- Principio de irrenunciabilidad de derechos.
- Principio de legalidad.
- Principio de neutralidad.
- Principio de veracidad.
- Principio de voluntariedad.
- Principio tutelar del trabajo.

VII) Desarrollo del Procedimiento de Conciliación Prejudicial.

La Ley Federal del Trabajo establece la forma y términos en que se llevará a cabo el Procedimiento de Conciliación Prejudicial, el cual de manera general presentamos a continuación:

El procedimiento de conciliación inicia con la presentación de la solicitud de conciliación por escrito o vía electrónica ante el centro de conciliación competente. La solicitud puede presentarse de forma individual o en forma conjunta.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

La autoridad conciliadora procederá a la recepción de la solicitud, asignándole un número de identificación único, un buzón electrónico para comunicaciones en lo referente al procedimiento, y le designará por turno una sala de conciliación. Así mismo, la autoridad señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación.

A la audiencia de conciliación el trabajador deberá acudir personalmente, así mismo, podrá acudir acompañado de una persona de su confianza, pero no se reconocerá a esta persona como apoderado. El trabajador podrá ser asistido por un abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. Por lo que respecta al patrón, este deberá asistir personalmente o por conducto de su representante legal con facultades suficientes para obligarse en su nombre. En la audiencia de conciliación las partes deberán identificarse plenamente ante la autoridad conciliadora y en su caso, el representante legal del patrón deberá acreditar su personalidad.

Posteriormente, la autoridad conciliadora formulará una propuesta de arreglo conciliatorio con soluciones justas y equitativas que sean adecuadas para dar por concluida la controversia.

Ahora bien, si las partes no están de acuerdo con la propuesta de arreglo conciliatorio, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Por otro lado, si las partes están de acuerdo con la propuesta conciliatoria, procederán a la celebración de convenio por escrito. La autoridad conciliadora cuidará y será responsable de que el convenio cumpla con todos los requisitos y prestaciones que apliquen al caso concreto y que se encuentren previstos en la Ley Federal del Trabajo. La autoridad conciliadora entregará a las partes copia autorizada del convenio. Celebrado el convenio, este adquirirá la condición de cosa juzgada y tendrá el carácter de título ejecutivo. La autoridad conciliadora dará copia certificada del convenio a cada una de las partes.

Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio, la autoridad conciliadora certificará dicha circunstancia y dará fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio. La autoridad conciliadora entregará a cada una de las partes copia certificada de las actas en donde conste el cumplimiento del convenio.

VIII) Conflictos Laborales Exceptuados de Agotar la Instancia Conciliatoria.

El procedimiento de conciliación es obligatorio, sin embargo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los casos que quedan exceptuados de agotar esa instancia son los conflictos inherentes a:

- Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

- Designación de beneficiarios por muerte.
- Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo.
- Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas de carácter laboral relacionados con:
 - Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.
 - Trata laboral, trabajo forzoso y obligatorio.
 - Trabajo infantil.
 - Disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley.
 - Impugnación o modificación de estatutos de los sindicatos.

IX) Problemas que se están presentando en los Centros de Conciliación Laboral. Los centros de conciliación laboral, como el del estado de Guanajuato, buscan facilitar acuerdos entre trabajadores y patrones para resolver conflictos de forma pacífica y sin necesidad de un juicio. Sin embargo, la conciliación no siempre es aplicable a cualquier asunto, y algunos problemas pueden no ser de competencia laboral, lo que puede generar desafíos en la gestión de los centros. Problemas que se presentan al conciliar asuntos no de competencia laboral:

- Conflicto de jurisdicción: Cuando un asunto es de competencia federal (por ejemplo, en industrias como la textil o la minera) y no de la competencia del centro local.
- Asuntos no conciliables: Algunos problemas, como los relacionados con la patria potestad, el divorcio o la nulidad del matrimonio, no pueden ser conciliados.
- Errores en la definición del conflicto: El centro puede recibir asuntos que no son laborales, como disputas de arrendamiento o conflictos de familia.
- Debe agotar conciliación prejudicial: En algunos casos, como la discriminación laboral, es obligatorio agotar la conciliación antes de acudir a la vía judicial.

Consecuencias de conciliar asuntos no de competencia:

- El centro se puede desviar de su función principal:
Al atender asuntos no laborales, el centro puede perder eficiencia y afectar el servicio a los trabajadores y patrones.
- El conflicto puede no resolverse adecuadamente:
Al no tener la competencia para solucionar el problema, el centro puede derivar el caso a otra instancia, lo que puede retrasar la resolución del asunto.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

- El centro puede incurrir en responsabilidad:

Si el centro resuelve un asunto de manera incorrecta o fuera de su competencia, podría generar responsabilidad jurídica.

En resumen, los centros de conciliación laboral son una herramienta valiosa para resolver conflictos laborales, **pero es importante que se conozcan los límites de su competencia y que se eviten los asuntos no conciliables o no de competencia local.**

X) Propuesta Legislativa.

Por lo antes señalado dentro de la presente propuesta legislativa, el Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, considera que debe realizarse una reforma a la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato en su artículo 8, para integrar una precisión a la redacción actual de la fracción III, y adicionar un último párrafo de dicho artículo que haga referencia a la responsabilidad administrativa de los servidores públicos del Centro de Conciliación cuando se aparten de sus funciones para lo que fueron creados.

Por lo que dicho numeral 8 vigente a la fecha a la letra señala:

"Artículo 8. El Centro tiene las siguientes atribuciones:

I. Realizar la función conciliatoria en asuntos del orden local, prevista en los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 590-E y 590-F de la Ley Federal del Trabajo, y 80 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato;

II. Tramitar las solicitudes de conciliación laboral del Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, en el proceso de conciliación de los conflictos laborales que se susciten entre el Estado y los trabajadores, y entre los municipios y los trabajadores que integran la administración pública municipal;

III. Recibir solicitudes de conciliación para su trámite;

IV. Sustanciar la celebración de los convenios entre las partes del conflicto laboral de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, los cuales deberán hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos comprendidos en ellos;

V. Coordinar y supervisar las Delegaciones Regionales que forman parte del Centro;



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

VI. Expedir las constancias de no conciliación; VII. Seleccionar, mediante concurso abierto en igualdad de condiciones, a su personal;

VIII. Generar conocimiento en materia de conciliación. Formar, capacitar y evaluar al personal del Centro para su profesionalización, mediante el Instituto de Capacitación y Formación en Conciliación;

IX. Solicitar la colaboración de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal y municipales, así como de los particulares, para el debido cumplimiento de sus objetivos;

X. Expedir certificaciones a las personas internas y externas que acrediten contar con los conocimientos en materia de conciliación laboral a través del Instituto de Capacitación y Formación en Conciliación;

XI. Imponer las multas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en el ámbito de su competencia, conforme la normatividad aplicable;

XII. Proporcionar a las personas que lo soliciten, servicios de información y orientación gratuita sobre los procedimientos de conciliación laboral; y

XIII. Las demás que le confiera la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior y demás normas aplicables." Como podrá apreciarse, de la lectura del artículo anteriormente descrito, en su fracción III dice:

"III. Recibir solicitudes de conciliación para su trámite; ..."

Pero aun cuando pareciera ser obvio, que será solo las relativas al ámbito laboral, lo que pudiese ser una de las causas de los excesos en la mediación por los servidores públicos del Centro de Conciliación, es por lo que creemos que dicha fracción III debe ser reformada para quedar como sigue:

"III. Recibir solicitudes de conciliación estrictamente en materia laboral para su trámite, previo estudio de la solicitud;"

Con la presente propuesta se reitera en forma específica que las conciliaciones solicitadas requerirán de un previo estudio del caso por parte del Conciliador y una vez comprobado que se trata de un tema laboral, proceder a ejercer la citación y la conciliación en el ámbito de su estricta competencia.

Y, finalmente se propone la adición de un último párrafo a dicho artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, en el que se precisa que no están exentos de que se les aplique la Ley de

Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, cuando incurran en actos u omisiones fuera de su ámbito legal de facultades y competencia establecidas en las leyes que rigen su actividad.

Por lo que con la inclusión de la reforma a la fracción III y la adición de un último párrafo al artículo (sic) 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, para quedar como sigue:

"Artículo 8. El Centro tiene las siguientes atribuciones:

I. Realizar la función conciliatoria en asuntos del orden local, prevista en los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 590-E y 590-F de la Ley Federal del Trabajo, y 80 de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato;

II. Tramitar las solicitudes de conciliación laboral del Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, en el proceso de conciliación de los conflictos laborales que se susciten entre el Estado y los trabajadores, y entre los municipios y los trabajadores que integran la administración pública municipal;

III. Recibir solicitudes de conciliación estrictamente en materia laboral para su trámite, previo estudio de la solicitud;

IV. Sustanciar la celebración de los convenios entre las partes del conflicto laboral de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, los cuales deberán hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos comprendidos en ellos;

V. Coordinar y supervisar las Delegaciones Regionales que forman parte del Centro;

VI. Expedir las constancias de no conciliación;

VII. Seleccionar, mediante concurso abierto en igualdad de condiciones, a su personal;

VIII. Generar conocimiento en materia de conciliación. Formar, capacitar y evaluar al personal del Centro para su profesionalización, mediante el Instituto de Capacitación y Formación en Conciliación;



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

IX. Solicitar la colaboración de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal y municipales, así como de los particulares, para el debido cumplimiento de sus objetivos;

X. Expedir certificaciones a las personas internas y externas que acrediten contar con los conocimientos en materia de conciliación laboral a través del Instituto de Capacitación y Formación en Conciliación;

XI. Imponer las multas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en el ámbito de su competencia, conforme la normatividad aplicable; XII. Proporcionar a las personas que lo soliciten, servicios de información y orientación gratuita sobre los procedimientos de conciliación laboral; y

XIII. Las demás que le confiera la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior y demás normas aplicables.

Los servidores públicos del Centro de Conciliación serán responsables de las faltas y los ilícitos que cometan con motivo del desempeño de su función. (...)»

III. Desahogo de la metodología de estudio y dictamen

III.1. Bajo el principio de parlamento abierto, se realizó el proceso de consulta —por un término de 20 días hábiles, mismo que venció el 18 de julio de 2025— a diversas dependencias del Poder Ejecutivo, y al Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso del Estado, en aras de que emitieran opiniones y comentarios con respecto a la propuesta.

Las instituciones que respondieron a la consulta de opinión para la iniciativa de referencia fueron: **1.** Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso del Estado de Guanajuato y **2.** Opinión consolidada de la Consejería Jurídica del Ejecutivo del Estado, la Secretaría de Gobierno y el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato.

1. El Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso del Estado de Guanajuato, refirió en su opinión lo siguiente³:

³ Opinión consultable de manera íntegra: <https://oficiali apartes.congresogto.gob.mx/Files/322301/Exp322301-OFCIIL100CGPcc20250717092730.pdf>

(...) La iniciativa presentada por las Diputadas y el Diputado, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, pretende reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, esto con el propósito de garantizar que la facultad de conciliar de los Centros de Conciliación Laboral sea estrictamente para asuntos del ámbito de su competencia.

En ese sentido, nos permitimos transcribir algunos párrafos de la iniciativa, que resultan relevantes para el desarrollo del presente estudio:

Los centros de conciliación laboral, como el del estado de Guanajuato, buscan facilitar acuerdos entre trabajadores y patrones para resolver conflictos de forma pacífica y sin necesidad de un juicio. Sin embargo, la conciliación no siempre es aplicable a cualquier asunto, y algunos problemas pueden no ser de competencia laboral, lo que puede generar desafíos en la gestión de los centros. Problemas que se presentan al conciliar asuntos no de competencia laboral:

- Conflicto de jurisdicción: Cuando un asunto es de competencia federal (por ejemplo, en industrias como la textil o la minera) y no de la competencia del centro local.
- Asuntos no conciliables: Algunos problemas, como los relacionados con la patria potestad, el divorcio o la nulidad del matrimonio, no pueden ser conciliados.
- Errores en la definición del conflicto: El centro puede recibir asuntos que no son laborales, como disputas de arrendamiento o conflictos de familia. Debe agotar conciliación prejudicial: En algunos casos, como la discriminación laboral, es obligatorio agotar la conciliación antes de acudir a la vía judicial.
- Debe agotar conciliación prejudicial: En algunos casos, como la discriminación laboral, es obligatorio agotar la conciliación antes de acudir a la vía judicial. Por lo antes señalado dentro de la presente propuesta legislativa, el Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, considera que debe realizarse una reforma a la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato en su artículo 8, para integrar una precisión a la redacción actual de la fracción III, y adicionar un último párrafo de dicho artículo que haga referencia a la responsabilidad administrativa de los servidores públicos del Centro de Conciliación cuando se aparten de sus funciones para lo que fueron creados.

b) Fundamentación

En el año 2015, impulsado por el gobierno federal, se llevaron a cabo las mesas de trabajo denominadas: "Diálogos por la Justicia Cotidiana, Diagnósticos Conjuntos y

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI-I—

Soluciones". En dichas mesas, entre otros asuntos, se dedicó la mesa a la justicia laboral (Gobierno de México, 2025).

En esta mesa, la cual estaba integrada por representantes del gobierno federal, organizaciones sociales, múltiples instituciones universitarias, el Consejo de la Judicatura Federal, el Senado de la República, entre otras; respecto a las problemáticas encontradas en los tribunales de trabajo se llegó al siguiente diagnóstico:

(Entre) ... los problemas que se identifican al interior de los tribunales de trabajo, se pueden mencionar: desaprovechamiento de la conciliación; falta de modernización y agilización de procedimientos mediante el uso adecuado de tecnologías de información; la falta de implementación del juicio en línea; carencia de un órgano de inspección del funcionamiento de las juntas; la falta de obligatoriedad a la adopción de criterios por reiteración; la deficiencia en la implementación del servicio profesional de carrera; limitación y cuestionamiento a la independencia de las juntas, sobre todo en el ámbito local; insuficiencia de mecanismos que promuevan el convenio fuera de juicio; dificultad en la ejecución de los laudos; retraso en la práctica de notificaciones y exhortos; ausencia de un esquema de organización que permita concentrar los recursos humanos y materiales con que se cuenta en las áreas más problemáticas o que demandan mayor atención; insuficiencia administrativa, prácticas de corrupción, entre otros problemas.

No se puede soslayar que los tribunales laborales enfrentan algunos temas generales en la administración de la justicia como retrasos en la práctica de notificaciones y exhortos, así como burocratización en sus operaciones y excesivas cargas de trabajo por asuntos que no son propios de su competencia laboral originaria. (Gobierno de México, 2025)

Mientras que, para las problemáticas encontradas de parte de los justiciables, la conclusión fue la siguiente: Del lado de los justiciables se puede señalar: uso indebido de la conciliación, ya que con cierta regularidad se recurre a los tribunales bajo la idea de lograr una disminución de las obligaciones mínimas legales; simulación de un abandono del empleo que pudiera interpretarse como un despido; despidos injustificados que simulan renuncia u ofertas de reinstalación del trabajador; abuso del principio de oralidad, ofrecimiento excesivo de pruebas y de los medios de impugnación de los laudos, y abuso del amparo. Todo esto a fin de prolongar la duración de los procedimientos. Asimismo, presencia de contratos de protección patronal; sindicatos fantasmas que desconocen los trabajadores; demora de los recuentos sindicales para la titularidad de contratos colectivos, entre otros problemas.

Estas mesas de trabajo dejaban claro que se habían encontrado deficiencias dentro del sistema jurídico que normaba lo referente a la cuestión laboral en México hasta ese momento.

En especial, podíamos darnos cuenta de que, en cuanto al proceso de conciliación, tanto del lado de los tribunales de trabajo como del lado de los justiciables, dicho proceso era por lo menos deficiente.

Así, teniendo el diagnóstico antes mencionado como antecedentes del proceso de conciliación en México, podemos identificar dos grandes reformas como el fundamento para la constitución de la naturaleza jurídica y el funcionamiento actual de los Centros de Conciliación Laboral a nivel local y federal; estas son: la Reforma Constitucional en materia laboral de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2019.

En lo que respecta al contenido relevante para este estudio, los principales puntos que trajo consigo la reforma Constitucional en materia laboral de 2017 (Vázquez, 2025) fueron los siguientes:

- Se establece el proceso de conciliación de forma obligatoria como instancia prejudicial.

- Se crean los Centros de Conciliación Laboral dependientes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Mientras que la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 estableció los siguientes cambios relevantes al proceso de conciliación:

- Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y son reemplazadas por Tribunales Laborales.

- Se establecen los Centros de Conciliación Laboral en cada entidad federativa y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Estos Centros se crean como organismos descentralizados, con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como autonomía técnica y de gestión, quedando sectorizados a la Secretaría del Trabajo de cada entidad federativa y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respectivamente. Estas reformas de relevancia en materia laboral han sembrado las bases del funcionamiento del proceso de conciliación en materia laboral, actualmente utilizado en nuestro país. Dichas reformas han consolidado a la conciliación laboral como una primera instancia a la que se acude para la resolución de conflictos laborales entre trabajadores y patrones. Así, el sistema de justicia en materia laboral en México promueve el diálogo y una dinámica positiva en las relaciones laborales establecidas en nuestro país. i. Ámbito Federal A nivel federal son varios los ordenamientos que existen en materia laboral pertinentes al presente estudio. La fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), establece que, la conciliación entre trabajadores y patrones tendrá carácter de obligatorio como instancia prejudicial. El proceso de conciliación en materia laboral será función de los Centros de Conciliación Laboral de cada entidad Federativa y del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dichos Centros, estarán configurados jurídicamente como organismos



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

descentralizados, con autonomía técnica y de gestión, así como personalidad jurídica y patrimonio propios. Los centros de conciliación se regirán por sus propias leyes.

En cuanto, al proceso de conciliación, la Ley Federal del Trabajo ratifica lo establecido por la CPEUM respecto de la obligatoriedad de la conciliación como instancia prejudicial, así como que dicho proceso será llevado a cabo por los Centros de Conciliación Laboral a nivel local y por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a nivel federal; de igual forma, establece la configuración como organismos descentralizados para los Centros de Conciliación en ambos niveles. Además, contempla en su articulado las atribuciones que tendrán de manera general los Centros de Conciliación Laboral.

Esta misma ley, además del contenido descrito en párrafos anteriores, dedica un apartado a establecer los pasos que integran el proceso de conciliación que deberán atender tanto los Centros de Conciliación Laboral a nivel local, como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Es importante destacar que, entre otros requisitos, se le solicita a quien elabora la solicitud que proporcione el nombre de la persona (el patrón), sindicato o empresa que se va a citar y además se pide que describa el objeto de la cita de la contraparte, es decir, se pide una breve descripción del conflicto laboral que motiva el proceso de conciliación. El contenido de este artículo tiene especial relevancia para este estudio, ya que configura una herramienta para descartar las solicitudes que no son de la competencia de los Centros de Conciliación Laboral (...)

En referencia al presente estudio, es importante señalar que, dicha ley está configurada de manera que sigue una sistematicidad jurídica que enmarca el total de sus atribuciones dentro del ámbito local, de la normativa dispuesta en la Ley Federal del Trabajo y la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Es decir, tanto el proceso de conciliación, la naturaleza jurídica del Centro, el ámbito y alcances de las competencias jurisdiccionales, establecen al centro como un organismo que solo puede atender el proceso de Conciliación del ámbito laboral a nivel local.

De la misma forma, las solicitudes de audiencia de conciliación están sujetas al procedimiento descrito en el artículo 684-C de la Ley Federal del Trabajo, el cual, como se establece el apartado i) Marco Federal, solicita una serie de requisitos de información para el llenado de las solicitudes de conciliación que delimitan su competencia a asuntos de índole laboral.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI-I—

Análisis de la Iniciativa⁴

(...) tabla siguiente contine en la primera columna lo contemplado en el artículo 8 de la vigente Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, en la segunda columna las modificaciones propuestas por el iniciante al artículo 8 de la misma ley y en la última columna, encontramos una sección de comentarios a estas modificaciones.

Metodología de análisis

Para el desarrollo del presente estudio, el Instituto de Investigaciones Legislativas implementó el método documental, el cual consistió en el estudio, análisis y comparación de las distintas disposiciones normativas en el ámbito federal y el ámbito local, referentes al marco legal que regula la creación, atribuciones, objeto y lineamientos tanto del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, como del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como el apartado dedicado a la cuestión laboral de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Constitución Política del Estado de Guanajuato, el Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato y las propuestas contenidas en la iniciativa.

Conclusiones

A lo largo del presente estudio hemos podido analizar las propuestas de reforma y adiciones a la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato en contraste con el contenido vigente de dicha ley, el apartado dedicado a la cuestión laboral en la CPEUM, la Ley Federal del Trabajo, la CPEG y el Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. Derivado de este análisis, el Instituto de Investigaciones Legislativas, pone a consideración de la Comisión dictaminadora las siguientes conclusiones:

- Como queda establecido en el apartado c), respecto a la propuesta de reformar la fracción III, del artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, se considera que el contenido vigente de dicha ley, así como lo establecido en el Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, en armonía con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, la cual funciona de manera supletoria a lo no establecido en los ordenamientos antes mencionados; suponen en su conjunto un dispositivo general que delimita de forma adecuada el proceso de recepción de solicitudes para audiencias de conciliación, siendo estas solo de índole laboral.

⁴ Opinión consultable de manera íntegra: <https://oficialiapartes.congresogto.gob.mx/Files/322301/Exp322301-OFCIIL100CGPCC20250717092730.pdf>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

• En cuanto a la adición de un último párrafo al artículo 8 de la misma ley, el contenido de este párrafo no constituye una atribución del Centro de Conciliación Laboral, por lo que adicionarlo en este apartado rompería con la sistematicidad jurídica con la que fue creada dicha ley. Así mismo, esencialmente el contenido de este párrafo propuesto para ser adicionado, ya se encuentra contemplado en los artículos 42 y 43 del Reglamento Interno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, el cual establece que será atribución del Órgano Interno de Control el procedimiento de investigar y dar cauce a las faltas graves y no graves efectuadas por las personas servidoras públicas del Centro; quedando sujeto este procedimiento a lo establecido en la Ley, el Reglamento Interno y lo establecido en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.

2. La Consejería Jurídica del Ejecutivo del Estado, la Secretaría de Gobierno y el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, refirieron su opinión consolidada en lo siguiente⁵:

(...) Antecedentes

El pasado 12 de junio de 2025, personas diputadas integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentaron iniciativa a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo a la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral es estrictamente en el ámbito de su competencia, y además, hacer hincapié en la responsabilidad administrativa o penal en que pueden incurrir los servidores públicos del centro cuando realizan actos administrativos irregulares o incluso delitos.

Comentario General sobre la Viabilidad de la Propuesta Normativa.

Luego del análisis previo y conforme a lo detallado en la presente opinión, la reforma propuesta no es viable en cuanto a su implementación. Por lo referente a la propuesta legislativa de reforma a la fracción III del artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato la misma no se considera viable ya que como se ha señalado en la presente opinión, ha quedado claro tanto en el artículo 123, apartado A, fracción XX primer y segundo párrafos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 590-E, 684-A al 684-U de la Ley Federal del Trabajo y artículo 2 segundo párrafo y 8 fracción I de la propia Ley Orgánica del Centro de conciliación Laboral del Estado de Guanajuato cuya propuesta se reforma, que la única materia en la que es competente el Centro de Conciliación es en la laboral.

Por su parte, en lo que refiere a la propuesta de adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato la misma tampoco se considera viable por dos razones, la primera es que el artículo que se

⁵ Opinión consultable de manera íntegra: <https://oficialiapiartes.congresogto.gob.mx/Files/340732/Exp340732-LXVI-3924020260218102655.pdf>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI-I—

pretende reformar establece "las Atribuciones del Centro", de ahí que en él se encuentren contenidas únicamente aquellas actividades y/o servicios que es posible llevar a cabo por el Centro; por su parte el párrafo que se pretende adicionar mediante la propuesta de reforma habla de "responsabilidades de las faltas y los ilícitos que cometan los servidores públicos en el desempeño de sus funciones", es decir, que se propone incluir responsabilidades y consecuencias del actuar indebido en un artículo que solo contempla atribuciones. Evidentemente la incorporación de responsabilidades en el actuar no debería reflejarse en el artículo que contempla atribuciones.

Comentarios Generales. De acuerdo con lo planteado la iniciativa busca tener un impacto en dos rubros:

- I) El jurídico y
- II) El social

Jurídicamente establece que las adiciones permitirían precisar de forma específica que la facultad del centro se enfoca en el ámbito laboral cerrando la brecha para que no se induzca la conciliación en asuntos fuera de esa naturaleza. Así relativa, el impacto social, busca generar una certeza jurídica en los gobernados de que el centro de Conciliación Laboral no conozca de otros asuntos que no sean laborales y en caso de hacerlo su actuación tendría consecuencias. En lo referente a las competencias del centro, atendiendo a la propuesta de reforma de la fracción III que específicamente consiste en modificarla para quedar en la siguiente forma:

«(...) III. Recibir solicitudes de conciliación estrictamente en materia laboral para su trámite, previo estudio de la solicitud; (...)»

Para analizar las disposiciones jurídicas relacionadas a la primera fase <<estrictamente en materia laboral, se requiere traer a colocación aquellos artículos de la legislación aplicable que ya lo precisan, por lo cual, debemos citar que existen múltiples cuerpos normativos que dejan claro que las solicitudes de los centros de Conciliación Laboral se refieren únicamente a dicha materia, entre estas normativas se encuentran:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado de Guanajuato.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato.
- Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato.
- Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato.

El artículo 123, apartado A, fracción XX, primero y segundos párrafos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece lo referente a la resolución de conflictos en materia laboral y la obligatoriedad de asistir a la conciliación previo a los Tribunales laborales, evidentemente, desde el ámbito constitucional ya está regulado que esta instancia es específica a la materia laboral.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

La Constitución Particular del Estado, dispone en el artículo 80, párrafo cuarto, que la función conciliatoria entre trabajadores y patrones estará a cargo del Centro de Conciliación especializada e imparcial, el cual contará con personalidad jurídica, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión, así como patrimonio propio, describiendo los principios que lo rigen: certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Por su parte la Ley Federal del Trabajo establece que los Centros de Conciliación locales son competentes para aplicar las normas laborales y para llevar a cabo el procedimiento de conciliación en materia laboral. Procedimiento de conciliación prejudicial individual, esto en los artículos 523 fracción II, 590-E fracción I y 590-F tercer y último párrafos, lo que implica que este procedimiento conciliatorio, se encuentra ligado a su naturaleza que es eminentemente laboral.

Por su parte, también la misma normativa que se propone reformar, es decir, la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, establece en su artículo 2 segundo párrafo y artículo 8 fracción I, que el Centro de Conciliación Laboral tiene por objeto ofrecer la función conciliatoria laboral, lo que de la misma forma liga sus actividades específicamente al ámbito laboral. A su vez, el Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato en su artículo 2 precisa que las funciones del Centro de conciliación van encaminadas al despacho de los asuntos relacionados con la materia laboral. De lo anterior, se desprende que las normas aplicables al procedimiento establecen claramente que la competencia del Centro de Conciliación es exclusivamente laboral.

En consecuencia, todas sus atribuciones están sujetas a esta misma delimitación por lo que se considera no resulta necesaria la modificación adicional, dado que esta competencia esta implícita en su propia naturaleza.

Relativo a la segunda frase «previo estudio de la solicitud», se considera que la misma ya se encuentra acotada en el artículo 684-C fracción IV de la Ley Federal del Trabajo que señala como requisito para acceder al procedimiento de conciliación que se precise el objeto de la cita a la contraparte, evidentemente como se ha señalado con anterioridad en un proceso, eminentemente laboral, no cabe una solicitud de la que se advierta que el objeto de la cita está relacionado a una materia distinta, por ende para su estudio va implícito los propios requisitos de la solicitud, pues cuando no se advierta que el objeto no tenga relación con la materia laboral, obviamente no es procedente la solicitud.

Es distinto al supuesto de que la competencia por materia sea correcta, pero no así la de grado, como en el caso de las competencias exclusivas del ámbito federal establecidas en el artículo 527 de la ley federal del trabajo, no obstante, dicho supuesto ya se encuentra contemplado en la normativa en la fracción V del artículo 684-E que precisa, que ante la incompetencia se deberá remitir a la solicitud del Centro de Conciliación Competente vía electrónica dentro de las 24 horas siguientes. Así mismo, este supuesto esta considerado en el artículo 8 de los lineamientos para la conciliación prejudicial individual del centro de conciliación laboral del estado de Guanajuato. Asimismo, el Código Penal del Estado de Guanajuato que en sus artículos 247 a 253-e sanciona las conductas de los servidores públicos que constituyen ilícitos o delitos (Cohecho, Peculado, Concusión, Enriquecimiento ilícito, Usurpación de Funciones Públicas, Tráfico de Influencias, Abuso de Autoridad, Ejercicio ilícito del Servicio Público, Uso ilícito de Atribuciones y Facultades y



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

Afectación del Servicio Público) en cuya configuración se requiere que dichas conductas sean cometidas por personas que tengan este carácter (servidores públicos). De ahí que, si se tiene regulación aplicable, con independencia de que la misma no se encuentre señalada de manera específica en la Ley Orgánica cuya reforma se propone.

Comentarios particulares. Luego del análisis previo y conforme a lo detallado en la presente opinión, la reforma propuesta no es viable en cuanto a su implementación.

Por lo referente a la propuesta legislativa de reforma a la fracción III del artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato la misma no se considera viable ya que como se ha señalado en la presente opinión, ha quedado claro tanto en el artículo 123, apartado A, fracción XX primer y segundo párrafos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 80 párrafo cuarto, de la Constitución Política del Estado de Guanajuato; artículos 590-E al 684-U de la Ley Federal del Trabajo; y artículo 2 segundo párrafo y 8 fracción I de la propia Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato cuya propuesta se reforma, que la única materia en la que es competente el Centro de Conciliación es en la laboral.

Por su parte, en lo que refiere a la propuesta de adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato la misma tampoco se considera viable por dos razones, la primera es que el artículo que se pretende reformar establece "las Atribuciones del Centro", de ahí que en él se encuentren contenidas únicamente aquellas actividades y/o servicios que es posible llevar a cabo por el Centro; por su parte el párrafo que se pretende adicionar habla de "las responsabilidades de las faltas y los ilícitos que cometan los servidores públicos en el desempeño de sus funciones", es decir, que se propone incluir responsabilidades y consecuencias del actuar indebido en un artículo que solo contempla atribuciones. Evidentemente la incorporación de responsabilidades en el actuar no debería reflejarse en el artículo que contempla atribuciones. (...)»

III.2. Asimismo, a fin de dar seguimiento puntual a las acciones de la metodología de estudio y dictamen de la iniciativa, el 25 de febrero de 2026 se llevó a cabo una reunión para determinar la fecha de celebración de la mesa de trabajo, previamente acordada con la participación de las personas diputadas Susana Bermúdez Cano, María Isabel Ortiz Mantilla, Juan Carlos Romero Hicks y Rodrigo González Zaragoza, integrantes de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales. Acordando previamente la fecha de celebración de la mesa de trabajo para el 8 de abril del 2026, extendiendo la invitación a personas servidoras públicas de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, la Secretaría de Gobierno, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, el Instituto de Investigaciones Legislativas del Congreso del Estado de Guanajuato y asesores de los grupos parlamentarios de los partidos, así como la secretaria técnica de la comisión legislativa.

En dicha mesa de trabajo, las opiniones expresadas coincidieron, en términos generales, con la exposición de motivos de la iniciativa. Las personas servidoras públicas que participaron en el ejercicio deliberativo destacaron que la justicia laboral ha pasado por problemas muy serios, no solamente de rezagos importantes, incluso las juntas de conciliación aún siguen desahogando muchos de los trámites que estuvieron pendientes durante muchos años, por lo que un juicio laboral tardaba bastante tiempo en resolverse, como tal la justicia en el tribunal burocrático para los trabajadores del servicio del estado también padecían de la misma circunstancia, por ello se buscó cambiar de manera sustancial el sistema de justicia laboral para atender todas estas situaciones que atravesaban tanto personas trabajadoras como patrones.

Para bien, todas estas reformas que se plantean dan cuenta de ellas y esta previamente referida en la iniciativa; el aspecto de la conciliación que resulta muy relevante, porque se convierte en una fase dentro de la justicia laboral que tiene como propósito resolver controversias antes de llegar a una demanda judicial, en la cual un tercero neutral facilita y busca acomodar las pretensiones tanto de las personas trabajadoras o empleadores, buscando asertivamente soluciones para que las partes acepten mutuamente.

La propuesta se reduce a que el centro no resuelva de manera incorrecta o fuera de su competencia situaciones que son del mero ámbito laboral y quien a su vez incurra en dicha competencia, tenga que asumir una responsabilidad o consecuencia.

En este sentido se manifestó que la propuesta de reforma ya está contemplada dentro del artículo 123, apartado A, fracción XX, primer y segundo párrafos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la constitución local artículo 80, párrafo cuarto y en la Ley Federal del Trabajo, artículos 590 E y 684 A al 684 U, más la propia Ley Orgánica del Centro de Conciliación del Estado, y el Reglamento Interior del Centro de Conciliación y Arbitraje, y los Lineamientos del Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual del centro de Conciliación y Arbitraje. Estos mecanismos definen que obviamente lo que se concilia no puede ser de otra materia más que la laboral;



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

III.3. El diputado presidente de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales instruyó a la Secretaría Técnica que, una vez concluidas las etapas del proceso de metodología se incorporen en el proyecto de dictamen las opiniones y propuestas expresadas por las instituciones consultadas a fin de que sean debidamente consideradas en el análisis legislativo y reflejadas en proceso de dictaminación, asegurando así un proceso inclusivo conforme a los principios de participación establecidos en la normatividad aplicable.

III.4. La presidencia de la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales instruyó a la Secretaría Técnica la elaboración del proyecto de dictamen en sentido negativo, con base en lo discutido durante la mesa de trabajo y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 98 —fracción VIII— y 276 —fracción VIII, inciso e— de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato.

IV. Consideraciones generales de quienes dictaminamos sobre los objetivos perseguidos con la propuesta de reformar a la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato.

VI.1 Antecedentes en materia de Conciliación Laboral⁶

El artículo 123 constitucional ha tenido múltiples reformas, acordes a los objetivos perseguidos por quien ostenta el gobierno. Así, la reforma publicada en 2017 implicó grandes y trascendentales cambios en el papel del Estado mexicano en la resolución de los conflictos obrero-patronales.

Como antecedente del nuevo modelo de justicia laboral, el 28 de abril de 2016, el presidente de la República de ese momento envió al Congreso de la Unión la *Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral*.⁷

⁶ Consultable de manera íntegra en: https://dof.gob.mx/index_111.php?year=2019&month=05&day=01#gsc.tab=0

⁷ Los ejes sobre los cuales giró la iniciativa de reforma fueron tres:

La desaparición de las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje y su sustitución por los órganos del Poder Judicial federal y de los poderes judiciales locales, en su ámbito competencial. Replanteamiento de la función conciliatoria como instancia prejudicial, que estaría a cargo de centros especializados con personalidad jurídica y patrimonio propios y con la autonomía necesaria para cumplir sus funciones. Revisión y, en su caso, creación de un organismo descentralizado para atender el registro de los contratos colectivos y de las organizaciones sindicales.

Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOE_24feb17.pdf.

El Ejecutivo Federal indicó en esa propuesta el diagnóstico que presentaba el modelo de impartición de justicia laboral:

El incremento de la rotación laboral frente a la mayor volatilidad de los empleos y la flexibilización de formas de contratación y despido, han provocado a partir de la década de los ochenta, el aumento significativo de los conflictos individuales. En dos décadas, de 1995 a 2015 se incorporaron a la población económicamente activa del país, más de 18 millones de mexicanos, periodo en el que los conflictos individuales aumentaron 132%, al pasar de 125,510 en diciembre de 1994 a 291,548 en diciembre de 2015.

El 7 de febrero de 2017, en la Cámara de Diputados se realizó el cómputo de diecisiete votos aprobatorios de los congresos. Agotado el proceso legislativo y obtenido el voto favorable del Congreso de la Unión y de las legislaturas estatales, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma constitucional en materia de justicia laboral.

Con esta reforma constitucional se modificaron 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; además, se adicionaron la fracción XXII Bis y el inciso c a la fracción XXXI del apartado A del artículo 123, y se derogó el último párrafo de la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En principio, el Constituyente Permanente determinó la creación de juzgados y tribunales laborales, tanto en el orden federal como en las entidades federativas. Con ello, se previene una transición de los asuntos que conocen las juntas de conciliación y arbitraje, y eventualmente se da la desaparición de éstas.

Se otorga un papel preponderante a la conciliación como instancia previa y requisito de procedibilidad a los juicios laborales, y con ello se ordena la creación de centros de conciliación, tanto federal como locales. En el mismo orden de ideas, uno de los objetivos planteados por la reforma es la garantía de la libertad sindical y la negociación colectiva. Por último, se establece la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que será un órgano descentralizado de la administración pública federal facultado para llevar el registro de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional.

Dentro de las notas distintivas del nuevo modelo de justicia laboral, encontramos las siguientes: se realizó la instauración de una conciliación obligatoria y prejudicial, a través de la cual las partes en conflicto buscarán resolver sus diferencias antes de acudir al órgano jurisdiccional. Este



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

replanteamiento implicó la creación de centros de conciliación. Se generó una transición de las juntas de conciliación y arbitraje hacia los nuevos juzgados y tribunales del Poder Judicial de la Federación, así como aquellos que sean instaurados por las entidades federativas, en el ámbito de sus competencias. La reforma previene una protección a la libertad y democracia sindical y de contratación colectiva, para lo cual se reconocen principios como el voto libre y secreto de los trabajadores para la elección de las dirigencias sindicales, la firma de contratos iniciales, la ratificación de acuerdos negociados, entre otros.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁸

El 23 de noviembre de 2018, México depositó el instrumento de ratificación del *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva* (núm. 98) de la Organización Internacional del Trabajo, con lo cual se completó la ratificación de los ocho convenios fundamentales de esta organización de Naciones Unidas especializada en el ámbito laboral. Dentro de los objetivos que persigue este instrumento, se encuentra la búsqueda para garantizar negociaciones colectivas plenas y significativas, la libertad sindical y una protección contra la discriminación antisindicalista. Además, la adopción del Convenio deriva en obligaciones efectivas para que el país asegure la libertad sindical y realice actos plenos de prohibición para que se condicionen a los trabajadores a afiliarse a determinado sindicato o dejar de pertenecer al mismo, así como la prohibición expresa de despido de trabajadores por afiliación sindical o participación en actividades de protección al gremio.

En este sentido, en términos del artículo 133 de nuestra Constitución Política Federal, los tratados internacionales celebrados por la persona titular de la Presidencia de la República y aprobados por el Senado se convierten en ley suprema de toda la Unión, por lo cual el Estado mexicano se compromete en su ámbito interno a la aplicación y observancia de esas obligaciones desde los tres poderes —Legislativo, Ejecutivo y Judicial—, así como en los distintos órdenes de gobierno. El nuevo modelo de justicia laboral recoge diversos planteamientos derivados de ese Convenio.

Reformas a las leyes secundarias

La reforma constitucional publicada el 24 de febrero de 2017 y que se comentó líneas precedentes ordenó en su artículo segundo transitorio que el

⁸ Disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labourstandards/collectivebargaining/WCMS_651072/lang-es/index.htm.

Congreso de la Unión y las legislaturas locales, en sus ámbitos competenciales, contarían con un año para realizar las adecuaciones legislativas necesarias para dar cumplimiento al decreto promulgatorio de la reforma. Sin embargo, el Congreso de la Unión incumplió por más de un año a la fecha en que debió aprobar las modificaciones y, en su caso, emitir las nuevas normas jurídicas.

Así, el 1 de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Esas reformas obedecieron a la obligación del Estado mexicano de alinear y adecuar el marco legal a la reforma constitucional y a los tratados internacionales señalados con antelación el Convenio 98 de la OIT y el T-MEC respecto al establecimiento de reglas democráticas para consulta de los trabajadores, mediante el voto libre, secreto y directo para la elección de dirigencias sindicales y contratación colectiva.⁹

Con estas reformas a la Ley Federal del Trabajo se crearon las bases para que las entidades federativas en lo relativo al registro del contrato colectivo inicial y de convenios de revisión, entre otros. Por su parte el Congreso de la Unión estableció mecanismos para la democracia sindical y para cumplir con los procesos de selección de representantes sindicales. Uno de los puntos más destacados de las reformas fue la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje. Paralelo a ello, se adecuó en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación competencia para que los jueces de distrito en materia de trabajo conozcan de las diferencias o conflictos de la materia laboral, en los términos de la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como para los tribunales colegiados de circuito que conocerán en amparo directo contra sentencias definitivas, laudos o resoluciones dictadas por juntas o tribunales federales o locales en materia del trabajo.

Con respecto al Consejo de la Judicatura Federal, se adicionó el artículo 102 Ter y subsecuentes, donde se señaló que la Unidad de Peritos Judiciales, como órgano de naturaleza técnica, tiene por objeto auxiliar a los tribunales en materia laboral. Para asegurar el derecho a la defensa en materia laboral, mediante orientación, asesoría y representación jurídica se ampliaron los

⁹ Diario Oficial de la Federación, 1o. de mayo de 2019, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01

servicios que brinda la Defensoría Pública Federal para hacerlos extensivos a la materia laboral.

IV.2 La Justicia Laboral en Mexico

El derecho del trabajo es una materia en constante revisión, cambio y adecuación¹⁰. Las relaciones laborales se encuentran en ocasiones en permanente tensión; los avances tecnológicos, cada vez más breves y disruptivos, replantean las reglas sobre las cuales se regula el trabajo. El intercambio comercial orilla a los países a convenir pautas sobre libre comercio y, con ello, nuevos mercados y centros de desarrollo¹¹.

En cuanto al tema de los justiciables, se identificaron prácticas desleales de uso de la justicia laboral: la utilización inadecuada de la conciliación, casos de abandono de empleo para simular despidos, despidos injustificados que encubren renuncias, ofertas de reinstalación laboral para ocultar despidos injustificados, la falsedad con la que se conducen las partes, la industria del laudo o el abuso de despachos que hacen del litigio una industria, el abuso de la prueba pericial, la extorsión o simulación de emplazamientos a huelga, entre muchas más. El estado de cosas determinó causas más profundas y arraigadas en el derecho laboral, como vicios en las disputas de titularidad del contrato colectivo del trabajo, contratos de protección, dificultades en la ejecución de los laudos, criterios distintos entre las juntas y las salas, desigualdad de género y un régimen legal obsoleto, anquilosado y violatorio de derechos.

Actualmente, nos encontramos frente a un nuevo paradigma laboral, cuyos derroteros son la creación de instituciones, el cierre de las juntas de conciliación y arbitraje, la aplicación de la conciliación como instancia previa y obligatoria, modificaciones al amparo, entre otros cambios, que en su conjunto han sido denominados como la implementación de la reforma laboral.

¹⁰ Consultable de manera íntegra en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7176/3.pdf>

¹¹ Las modificaciones que se llevaron a cabo hace una década, se recogen, entre otras, el principio de trabajo digno y decente, la incorporación de los términos de hostigamiento y acoso sexual, una regulación sobre el régimen de subcontratación, nuevas modalidades de contratación —contratos con periodos de prueba, contratos de capacitación inicial, contratos de temporada o discontinuos—, nuevas causales de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón. Además, se modificó la forma de entregar el aviso de rescisión de la relación laboral, se limitó a doce meses el pago de salarios caídos, se previó el salario por hora, se reguló la licencia de paternidad, se reglamentó el “teletrabajo” o trabajo a distancia, entre otras. En el aspecto procesal se publicó un nuevo Reglamento Interior y nuevos criterios para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por décadas, la resolución de conflictos laborales pasó por la competencia de las juntas de conciliación y arbitraje. La fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional determinó que, por regla general, los conflictos obrero-patronales serían competencia de las autoridades de las entidades federativas, esto es, las juntas de conciliación y arbitraje locales. Como excepción, la propia fracción prescribía que ciertas ramas industriales, servicios y empresas eran competencia de las juntas federales de conciliación y arbitraje, de acuerdo con la determinación territorial que para tal efecto se dispusiera. La administración de justicia desde las juntas de conciliación y arbitraje fue duramente cuestionada por el foro jurídico y por los propios destinatarios de las mismas: los trabajadores y los patrones. Una de las más constantes quejas expresadas se refirió a la corrupción al interior de las juntas de conciliación, a la cual están afectos tanto servidores públicos como abogados y defensores.

IV.3 Administración de la Justicia Laboral

La reforma laboral se centra en la transición de órganos impartidores de justicia: la conclusión de los trabajos de las juntas de conciliación y arbitraje locales y federales, y la sustitución por jueces y magistrados pertenecientes a los poderes judiciales federal y del orden común. La implementación no sólo implica un cambio de adscripción del Poder Ejecutivo al Judicial de los órganos impartidores de justicia laboral, sino también consiste en el abandono del modelo tripartito de integración de las juntas de conciliación, con la presencia de la parte trabajadora, la patronal y una presidencia representante del Estado. El nuevo esquema, a partir del cual los órganos impartidores de justicia laboral estarán dentro de la rama judicial, conlleva la sujeción de esos juzgados y tribunales a los principios, la estructura, el funcionamiento, el régimen disciplinario y el sistema de ingreso, promoción, ascenso, cambio de adscripción y remoción vigente dentro de los poderes judiciales, tanto federal como locales.

Asimismo, implica un régimen de ingreso de acuerdo con concursos, procesos de evaluación de desempeño y, sobre todo, mecanismos efectivos de orden disciplinario, como lo es el Consejo de la Judicatura, tanto el federal como los de los estados y la Ciudad de México. En esencia, la transición de las juntas de conciliación —y, por tanto, el abandono de la jurisdicción por atribución de los poderes ejecutivos— hacia el Poder Judicial tiene objetivos medibles y controlables bajo un mecanismo de evaluación, seguimiento y control, como lo son la profesionalización de las personas juzgadoras, la despolitización de los nombramientos de las presidencias de las juntas, la tensión constante sujeta a influencias de carácter económico-políticas que se han verificado históricamente en las juntas de conciliación, así como una pretensión más de carácter ideal que efectivamente real sobre el abatimiento de corrupción por las personas servidoras públicas.

En el orden federal se han verificado exámenes de oposición para elegir a personas juzgadoras de distrito, así como magistrados y magistradas que serán titulares de los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral, con lo cual se cerró aquel escenario que algunos críticos de la reforma señalaban que los presidentes de juntas pasarían, en el nuevo modelo, como jueces y magistrados. Se cita que el 3 de noviembre de 2020 se publicó la lista de personas vencedoras en el Primer Concurso Abierto de Oposición para la Designación de Jueces de Distrito Especializados en Materia del Trabajo, emitido



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

por el Consejo de la Judicatura Federal, de donde resultaron elegidas como juezas 23 mujeres y como jueces 22 hombres.¹²

IV.4 Centros de Conciliación de los Estados y de la Ciudad de México.

Bajo esta consideración, entendemos que el artículo 123, fracción XXI, párrafo segundo reformado establece como requisito previo a agotar la vía jurisdiccional que los trabajadores y los patrones deben acudir a la instancia conciliatoria. Así lo previene expresamente la Constitución:

Artículo 123...

XX...

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones 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.

De esta forma, la Constitución ordena que el servicio público de conciliación sea prestado por los órdenes de gobierno: local y federal. En ambos casos, los centros de conciliación serán especializados y tendrán la naturaleza jurídica de los organismos descentralizados, es decir, personalidad jurídica y patrimonio propios; además, gozarán de plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. La regulación sobre creación y funcionamiento se reserva para las legislaturas locales mediante leyes y ordenamientos de su competencia territorial.

Respecto a los centros de conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México, son organismos encargados de la conciliación entre las partes sujetas a controversia en un plano local, es decir, previo a la demanda jurisdiccional. Su naturaleza jurídica deriva de lo establecido en el artículo 123,

¹² Disponible en: <https://escuelajudicial.oaj.gob.mx/concursos/2020/Juez%20de%20Distrito/Lista%20de%20vence>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

apartado A, fracción XX, párrafo segundo, de la Constitución, el cual nos indica que, previo a resolver el conflicto laboral en un tribunal, los trabajadores y los patrones deberán asistir a la instancia conciliadora de su competencia, la cual es un organismo especializado e imparcial constituido en las entidades federativas que cuenta con absoluta autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Al igual que el CFCRL, dichos organismos se rigen por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Para el caso de los centros estatales y el de la Ciudad de México, sus atribuciones se encuentran previstas en el capítulo IX Ter, en específico en los artículos 590-E y 590-F. En cuanto a su funcionamiento e integración, se reserva a las legislaturas locales la competencia para legislar en sus propias leyes.

Así, su integración y funcionamiento será determinado por su estatuto orgánico y su reglamentación acorde a lo que instruya el Poder Legislativo de la propia entidad federativa o, en su caso, de la Ciudad de México. Con esto, podemos dilucidar que los centros de conciliación son organismos descentralizados que gozan de la autonomía suficiente para realizar sus actos, debido a que cuentan con su propio órgano de gobierno, el cual está integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos locales, en concordancia con su legislación sustantiva. De esta manera, se determina la autonomía de los centros de conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México, en donde la mencionada conciliación estará sujeta al ordenamiento de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Como dato complementario a la instauración de los centros de conciliación locales, es preciso señalar que las entidades federativas deben prever en su armonización normativa, entre otras:

- a) Alinear y adecuar el marco legal local a partir de la aprobación y promulgación de las leyes orgánicas de los centros de conciliación, así como reformar y adecuar las leyes orgánicas de los poderes judiciales de cada entidad federativa.
- b) Las juntas de conciliación y arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los poderes ejecutivos de las entidades federativas deberán transferir al CFCRL una relación completa de todos los expedientes y registros en su poder, con soporte electrónico de cada uno



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

de ellos, en especial los expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y procedimientos administrativos relacionados.

c) Abatir el rezago de expedientes en trámite, concluir los que se encuentran sub judice, así como ejecutar los laudos de aquellos asuntos ya concluidos.

d) Digitalización de expedientes colectivos.

e) Favorecer la adecuación de estatutos y la legitimación de contratos colectivos relativos a organizaciones sindicales.¹³

En el caso de este Poder Legislativo de Guanajuato, y siendo congruentes con las reformas constitucionales a nivel federal, el 26 de abril de 2018, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el Decreto número 30I, mediante el cual se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato, en especial referencia el segundo párrafo del artículo 80, el cual estipula lo siguiente:

«Artículo 80. Para el despacho...

La función conciliatoria entre trabajadores y patrones estará a cargo del Centro de Conciliación especializado e imparcial, mismo que contará con personalidad jurídica, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, así como patrimonio propio; y se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la Ley correspondiente.»

La modificación constitucional contempló la creación de un organismo público descentralizado de la administración pública local, el cual tiene como finalidad garantizar la función conciliatoria en conflictos laborales de competencia local. El centro cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión el cual se rige bajo esos principios, en donde se pretende que las partes agoten de forma obligatoria el procedimiento de conciliación y evitar, en lo posible, un proceso judicial. El procedimiento que se propone en la instancia conciliatoria será único para todo el país con el propósito de homologarlo en el organismo descentralizado de conciliación.

¹³ Consultado y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7176/3.pdf>

De manera posterior, en junio de 2020, se expidió la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato¹⁴.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato tiene por objeto ofrecer la función conciliatoria laboral, para sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar trabajadores y patrones en asuntos del orden local. Así como colaborar con el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y de los Municipios, en el proceso de conciliación de los conflictos laborales que se susciten entre el Estado y los trabajadores que integran la administración pública del Estado, y entre los municipios y los trabajadores que integran la administración pública municipal, y ofreciendo a éstos, una instancia eficaz y expedita para ello.

En ese sentido, desde la armonización constitucional y la expedición de esa norma, entendemos que Guanajuato vive uno de los momentos más comprometidos con su desenvolvimiento laboral, y coincidimos en que es momento de seguir fortaleciendo la institución conciliadora, como método de solución alternativa, con personal profesional capacitado y a la altura de la responsabilidad de ejercer la justicia laboral, en ello determinamos que no existe viabilidad de la propuesta que pretende aludir a la naturaleza propia del Centro de Conciliación. Es decir, la norma vigente debe seguir encaminada a organizar e integrar un órgano encargado de la administración pública para proporcionar una correcta, pronta y expedita justicia, como lo consagra nuestro texto constitucional.

Esta institución conciliatoria estatal que debe atender a la disminución de conflictos y demandas laborales en la entidad, por lo que insistimos que la norma vigente es el insumo idóneo para la Justicia Laboral en Guanajuato.

Las personas diputadas que integramos esta comisión dictaminadora, tras un análisis exhaustivo de la arquitectura institucional propuesta, concluye que la eficacia del Centro de Conciliación radica exclusivamente en el respeto irrestricto al principio de especialidad. La naturaleza jurídica de este órgano no debe ser interpretada como una facultad abierta o discrecional, sino como una atribución técnica y acotada que encuentre su límite donde comienza la jurisdicción de los tribunales laborales o las competencias de otras ramas del derecho.

¹⁴ Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular la integración, estructura, organización, funcionamiento y atribuciones del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, para el despacho de la función conciliatoria entre trabajadores y patrones, así como las demás facultades que le atribuye el marco constitucional y legal.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI—I—

No pasamos por alto lo manifestado por quienes iniciaron el tema, al determinar cierta problemática en la naturaleza del Centro y su especialización, sin embargo, consideramos perfilar en todo caso, el fortalecimiento de la normativa reglamentaria o los lineamientos en la materia¹⁵, dejando claro que nuestra ley estatal es homologa a la federal y atiende por ello al ámbito laboral.

La delimitación de competencias no es una mera formalidad administrativa; es una salvaguarda del principio de seguridad jurídica consagrado en los artículos 14 y 16 constitucionales. Permitir que el Centro de Conciliación invada esferas que no le corresponden —ya sea por una interpretación extensiva de sus facultades o por una ambigüedad en su ley orgánica— generaría un escenario de incertidumbre que afectaría directamente la paz social. Una invasión competencial no solo derivaría en una cascada de juicios de amparo por vicios de legalidad, sino que desnaturalizaría la esencia de la reforma laboral, cuyo fin último es la celeridad y la justicia social a través de expertos en la materia.

Se establece que el margen de actuación del Centro debe mantenerse rígidamente dentro del margen de la especialización laboral. La conciliación debe ser conducida por perfiles que comprendan la asimetría de las relaciones de trabajo, evitando que el órgano pretenda resolver controversias de índole civil, mercantil o administrativa bajo la apariencia de acuerdos laborales. La especialización es el único mecanismo que garantiza que la autocomposición sea equitativa y técnica.

Las personas diputadas que integramos esta comisión, dictaminamos que la norma debe ser explícita en sus prohibiciones y taxativa en sus facultades. La autonomía del Centro de Conciliación es operativa, pero su competencia es estrictamente delegada y restringida. Solo mediante una separación clara de funciones se evitará que el Centro se convierta en un ente omnímodo, asegurando que se mantenga como un facilitador de la justicia prejudicial y no como un obstáculo para el debido proceso y la división de poderes.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 186 y 218 —fracción III— de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, quienes integramos la Comisión de Gobernación y

¹⁵ LINEAMIENTOS para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, publicados en el P.O. 76 Segunda Parte del 16 de abril de 2026.

Consultables en: <https://backperiodico.guanajuato.gob.mx/api/Periodico/DescargarPeriodicoId/18264>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Dictamen que presenta la Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales, de la Iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato. —229/LXVI-I—

Puntos Constitucionales, sometemos a la consideración de la Asamblea, la aprobación del siguiente:

ACUERDO

Único. Se determina la no atendibilidad de la iniciativa por la que se reforma la fracción III y se adiciona un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, suscrita las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional. Identificada con el número de expediente legislativo digital 229/LXVI-I.

Se ordena el archivo definitivo de la iniciativa de referencia.

**GUANAJUATO, GTO., A 14 DE MAYO DE 2026
COMISIÓN DE GOBERNACIÓN Y PUNTOS CONSTITUCIONALES**

Dip. Juan Carlos Romero Hicks

Dip. Susana Bermúdez Cano

Dip. María Eugenia García Oliveros

Dip. María Isabel Ortiz Mantilla

Dip. Rocio Cervantes Barba

Dip. Sergio Alejandro Contreras Guerrero

Dip. Rodrigo González Zaragoza

AUTORIDAD
CERTIFICADORA

e.congresogto.gob.mx

Información Notificación Electrónica

Folio:	56020
Asunto:	Remisión de dictamen aprobado de reforma a la LOCCL
Descripción:	Remisión del dictamen aprobado de la iniciativa formulada por las diputadas y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III y adicionar un último párrafo al artículo 8 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, ELD 229/LXVII
Destinatarios:	SERGIO ALEJANDRO CONTRERAS GUERRERO - Diputado de la LXVI Legislatura, H. Congreso del Estado de Guanajuato
Archivo Firmado:	File_143_20260514160018108_0.pdf
Autoridad Certificadora:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Evidencia Criptográfica
Hoja de Firmantes

FIRMA

Nombre Firmante:	SERGIO ALEJANDRO CONTRERAS GUERRERO	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.0a.08	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	14/05/2026 10:38:42 p. m. - 14/05/2026 04:38:42 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	05-24-4f-d5-6d-20-b5-a1-0b-bf-a3-b7-1c-fb-01-ea-7e-15-0e-2d-8f-8b-e9-6f-20-f6-a6-38-22-42-b8-d9-22-df-80-50-46-47-c7-58-9c-b6-80-74-c9-30-73-0e-88-e9-d8-79-54-96-27-f1-ca-90-fc-c5-f0-fd-0b-d5-e1-41-8b-df-00-52-71-26-0c-23-fa-d0-c1-9c-a2-ff-52-d6-b4-fa-48-dc-83-64-29-40-88-92-88-9c-26-52-9c-71-a9-e0-bf-fa-e2-d1-b5-25-43-47-27-ed-78-71-27-fc-dc-a5-a6-f8-04-fe-68-30-40-69-ed-c3-0c-e9-16-a0-cb-f9-58-c8-c1-64-f1-19-13-5e-a0-73-d8-65-e8-73-b0-c4-02-b7-08-3f-46-ae-b6-9c-a6-61-fb-11-a3-27-00-e3-a7-e8-04-87-b3-f2-a4-be-be-23-69-08-70-f4-68-c7-cc-c8-de-3b-d4-77-7f-9e-1c-a0-0e-fc-5c-3a-31-25-46-98-84-c8-5f-f9-72-51-2a-10-be-81-6e-99-e9-ea-da-82-f1-8e-3b-fc-38-63-8d-73-8c-9a-b2-2f-0d-b4-64-79-a1-d6-1d-f5-2f-c5-49-bc-e2-fa-06-82-44-53-98-e3-49-52-2c-7e-e1-8a-c5-d8-7f-64		

OCSF

TSP

CONSTANCIA NOM 151

Fecha (UTC/CDMX):	14/05/2026 10:38:46 p. m. - 14/05/2026 04:38:46 p. m.	Fecha (UTC/CDMX):	14/05/2026 10:38:46 p. m. - 14/05/2026 04:38:46 p. m.	Índice:	463450003
Nombre Respondedor:	Servicio OCSF de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato	Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1	Fecha (UTC/CDMX):	14/05/2026 10:37:13 p. m. - 14/05/2026 04:37:13 p. m.
Emisor Respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO	Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economía	Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35	Identificador de Respuesta TSP:	639143735264680161	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	B1I/wNDyFmwEm4QGnYup2Ch37U =		

• Firma Electrónica Certificada •
Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato

FIRMA

Nombre Firmante:	DIANA MANUELA TORRES ARIAS	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.0a.0a	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	14/05/2026 10:00:42 p. m. - 14/05/2026 04:00:42 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	27-63-ff-8d-1c-f1-51-3e-f9-68-0f-cd-ea-ae-e1-85-ff-98-a7-42-6c-56-e6-31-ca-bc-28-a7-62-7b-01-7c-46-9e-04-df-eb-b0-22-d6-33-36-39-ca-95-e0-35-20-ec-1d-8e-92-b8-51-b0-d3-85-3f-4a-55-a2-2d-aa-e7-c1-1f-19-90-a9-b0-fc-94-03-de-91-79-ec-9a-c8-33-71-f5-65-b3-16-0f-6e-a9-eb-53-f7-5f-3b-f7-05-bf-07-cc-21-9c-68-c6-2b-85-9d-f7-e3-9d-23-23-32-22-e3-a5-35-f7-03-cf-56-7c-b5-2e-2b-a3-9f-d2-f5-a0-5c-dc-3c-d6-b2-d5-d6-a4-0d-bd-bd-ba-be-00-a1-a3-48-a1-a1-63-5f-53-c0-1f-9b-f9-b1-77-0a-7d-14-32-14-ec-b7-fb-52-3c-be-dd-03-57-bd-3d-70-a2-69-c1-ef-fe-a2-13-64-87-1e-25-30-5c-b2-74-c3-89-ea-0c-a3-bc-3f-b0-25-c3-8b-54-02-04-44-b0-d6-49-29-53-43-2c-db-be-37-15-61-e0-8d-67-23-76-c5-9e-1f-89-77-4f-c4-59-ee-db-25-47-11-08-b7-9e-7f-e6-a9-7f-23-7f-7d-51-c6-4d-2b-39-67-5e-b6-e4-7b-21-10-82		

OCSF

TSP

CONSTANCIA NOM 151

Fecha (UTC/CDMX):	14/05/2026 10:00:46 p. m. - 14/05/2026 04:00:46 p. m.	Fecha (UTC/CDMX):	14/05/2026 10:00:46 p. m. - 14/05/2026 04:00:46 p. m.	Índice:	463439298
				Fecha	14/05/2026 09:59:14 p. m. -

Nombre Respondedor:	Servicio OCSP de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato	Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1	(UTC/CDMX):	14/05/2026 03:59:14 p. m.
Emisor Respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO	Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia	Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35	Identificador de Respuesta TSP:	639143712467009938	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	9ps6cif53Vlli+rKabZC9DT7iRs=		

• Firma Electrónica Certificada •
Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato
