



# PERIÓDICO OFICIAL

## DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Fundado en 1867

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el solo hecho de publicarse en este periódico. Registrado como artículo de 2a. clase el 28 de noviembre de 1921.

Directora: Mtra. Jocelyne Sheccid Galinzoga Elvira

Juan José de Lejarza # 49, Col. Centro, C.P. 58000

DÉCIMA PRIMERA SECCIÓN

Tel. 443-312-32-28

TOMO CLXXXVI

Morelia, Mich., Viernes 8 de Noviembre de 2024

NÚM. 82

## CONTENIDO

### CONSEJO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN

#### SECRETARÍA EJECUTIVA

#### CERTIFICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

La maestra Soledad Alejandra Ornelas Farfán, Secretaria Ejecutiva del Consejo del Poder Judicial del Estado, con fundamento en los artículos 103, fracciones I y IX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial local, y 47, apartado VI, del Reglamento Interior de dicho Consejo, hace constar y **CERTIFICA**: Que el Pleno del referido Consejo, en **sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2024**, emitió el siguiente Acuerdo:

**El Pleno del Consejo del Poder Judicial del Estado de Michoacán de Ocampo**, con fundamento en los artículos 67 párrafo segundo y 86 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, y con las facultades que le confiere el artículo 90 fracciones I, III y IV de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, para conducir la administración del Poder Judicial, determinar y adoptar todas aquellas medidas que estime convenientes para la buena marcha de la administración de justicia y expedir los acuerdos generales y específicos que fueren necesarios para el adecuado ejercicio de sus atribuciones, emite el presente **PROTOCOLO PARA EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO**, bajo la siguiente:

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

**PRIMERO.-** El 03 de octubre de 2022, se implementó el Sistema de Justicia Laboral en el Poder Judicial del Estado, y a la par del procedimiento jurídico establecido en la Ley Federal del Trabajo, de manera pragmática se lleva un procedimiento de conciliación laboral que resulta necesario legitimar estableciendo sus bases y lineamientos. La Ley Federal del Trabajo confiere la actividad de conciliar, en primer término, a los centros federales y estatales de conciliación en vía prejudicial, tal y como lo establece su Título trece bis, Capítulos I y II; y, en segundo término, a los Poderes Judiciales Federales y Estatales. No obstante que no contenga en específico el procedimiento a seguir en sede judicial, es suficiente para llevarlo a cabo lo que rezan los artículos 774 bis de esta Ley, que dice ... **"En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio..."**; artículo 873-K segundo párrafo ... **"En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto"**.(sic) Sirva además como guía, esta propuesta de protocolo, para

Responsable de la Publicación  
Secretaría de Gobierno

#### DIRECTORIO

Gobernador Constitucional del Estado  
de Michoacán de Ocampo

Mtro. Alfredo Ramírez Bedolla

Secretario de Gobierno

Lic. Carlos Torres Piña

Directora del Periódico Oficial

Mtra. Jocelyne Sheccid Galinzoga Elvira

Aparece ordinariamente de lunes a viernes.

Tiraje: 40 ejemplares

Esta sección consta de 6 páginas

Precio por ejemplar:

\$ 35.00 del día

\$ 45.00 atrasado

Para consulta en Internet:

[www.periodicooficial.michoacan.gob.mx](http://www.periodicooficial.michoacan.gob.mx)

[www.congresomich.gob.mx](http://www.congresomich.gob.mx)

Correo electrónico

[periodicooficial@michoacan.gob.mx](mailto:periodicooficial@michoacan.gob.mx)

los y las conciliadoras judiciales laborales y/o personal laboral de nueva adscripción, con un marco de actuación claro, mayores posibilidades de lograr las conciliaciones y elaboración efectiva de los convenios que, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo equivalen a una sentencia judicial, con todos los efectos que ella implica.

La Ley Federal del Trabajo, delega la función de conciliar en sede judicial, tanto a nivel federal como local, a los jueces, juezas y al personal laboral en general. Resulta relevante y peculiar en Michoacán, el atino de haber atribuido esta función también a facilitadores especializados en esta materia, llamados conciliadores y conciliadoras judiciales laborales, los cuales están adscritos al Centro de Justicia Alternativa y Restaurativa del Poder Judicial del Estado, quienes desempeñan sus labores de forma permanente en cada uno de los juzgados laborales de las distintas regiones en las que se divide el Estado. Cabe resaltar que lo anterior quedó legitimado con la publicación de la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, el día 26 de enero de 2024, principalmente en el artículo 2o. Este personal debe vigilar que los procesos de conciliación en que intervenga, no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público y procuren el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente.

**SEGUNDO.-** Resulta necesario también garantizar el respeto a los derechos humanos laborales inmersos en cada conciliación, en atención a los convenios internacionales en materia de trabajo, ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para fomentar la cultura de paz y el diálogo bajo los principios de eficacia y eficiencia en los procedimientos de conciliación laborales.

**TERCERO.-** Cabe resaltar que los antecedentes legales más trascendentes de la Conciliación en nuestro país, son la reforma Constitucional del 18 de junio de 2008, que incorporó en su artículo 17 párrafos segundo y cuarto, los mecanismos alternativos de solución de controversias que, garantizan, por la vía jurisdiccional o no jurisdiccional, el derecho de acceso efectivo a la justicia mediante la conciliación, que es una herramienta pacífica adicional que permite, mediante el diálogo y la empatía, solucionar conflictos, siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso o que haya renuncia de derechos laborales, privilegiando, si es el caso, la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. Derivado de ello, el 26 de enero de 2024 se publicó la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.

**CUARTO.-** Ratificado por el Estado Mexicano el 12 de junio de 1952, el Convenio 92 de la Organización Internacional del Trabajo de 1951, que trata sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, incidió para que el 24 veinticuatro de febrero del año 2017, se reformara en materia de justicia laboral, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, atribuyendo su competencia a los Tribunales del Poder Judicial, tanto federal como locales. De igual manera se establecieron centros federales y estatales de conciliación voluntaria, en cada uno de los Estados que comprenden la República Mexicana, para que, previo a iniciar un juicio laboral, se atienda de forma obligatoria la etapa de conciliación entre empleadores y trabajadores, mediante la celebración de sesiones, como lo dispone el artículo 684-A de la Ley Federal de Trabajo, la cual se reformó el 1o de mayo de 2019. En tal virtud, acudir a la audiencia de conciliación es obligatorio,

salvo los casos exceptuados por el artículo 685 ter, de la citada Ley. Esto abona a la resolución de conflictos sin necesidad de la judicialización.

No obstante lo anterior, en los juicios laborales que se radiquen, la disposición 873-K, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, privilegia la conciliación en todo momento, incluso después de dictada una sentencia judicial, la cual versará únicamente a lo relativo al tiempo o plazos señalados en el convenio para cumplimentar dicha sentencia judicial.

**QUINTO.-** En términos del artículo 3º de la Ley de Justicia Alternativa y Restaurativa del Estado de Michoacán, se establece que «Los mecanismos alternativos son optativos o complementarios de la vía jurisdiccional ordinaria y tienen como propósito fomentar una convivencia social armónica mediante el diálogo, la comprensión, la tolerancia, a través de un procedimiento basado en la voluntad, la prontitud y la economía».

**SEXTO.-** Las estadísticas de juicios resueltos por medio de la conciliación, que es del 38% del total de demandas laborales egresadas en los cuatro juzgados laborales, en el periodo del 03 de octubre de 2022 a junio de 2024, hacen necesario y justifica el que se elabore el presente protocolo, el cual se propone en los siguientes términos:

## **PROTOCOLO PARA EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO**

### **I. GENERALIDADES.**

**Artículo 1o.** El presente Protocolo es de observancia obligatoria para el personal del Sistema de Justicia Laboral del Poder Judicial del Estado.

**Artículo 2o.** El presente Protocolo tiene como objetivo establecer el procedimiento a seguir por el personal de los juzgados laborales, especialmente por los y las conciliadoras judiciales laborales capacitados en esta materia y asignados a cada juzgado, para que, de una manera homogénea, coordinada y efectiva, intervengan en las sesiones de conciliación en sede judicial y contribuyan a la solución de los conflictos laborales y así, se coadyuve a fomentar la cultura de paz y del diálogo.

**Artículo 3o.** Si durante algún trámite o procedimiento de conciliación en sede judicial participan personas adultas mayores, personas con discapacidad o personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad, se deberán realizar ajustes razonables y de procedimiento, contar con formatos alternativos que garanticen equidad, accesibilidad estructural y de comunicación, a fin de facilitar el ejercicio de sus derechos y de su capacidad jurídica plena.

**Artículo 4o.** Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

**ACTA.** Documento donde se hace constar el resultado y avance de cada sesión de conciliación.

**CAPACITACIÓN.** Actividad orientada a fomentar el desarrollo de habilidades y conocimientos especiales para la actualización

del personal judicial.

**CLÁUSULA DE DESISTIMIENTO.** De ser el caso, se asentará en el convenio el desistimiento de la acción y de la demanda, así como de las prestaciones que se hayan reclamado en el juicio.

**CLÁUSULA DE EJECUCIÓN.** Se asentará en el convenio el sometimiento al procedimiento de ejecución en caso de incumplimiento del convenio.

**CLÁUSULA DE PENALIZACIÓN.** Se asentará en el convenio que en caso de incumplimiento una penalización por la cantidad que de común acuerdo determinen.

**CEDETIC.** Centro de Desarrollo de Tecnologías de Información y Comunicaciones.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO.** Documento que permite informar sobre el procedimiento de conciliación en el que participan las partes y que plasma la manifestación de su voluntad respecto a su participación y compromiso de respetar y dirigirse con los principios y bases que conforman al mismo.

**CONCILIACIÓN LABORAL.** Mecanismo alternativo de solución de controversias a través del cual dos o más personas (trabajador y empleador) gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias laborales, con ayuda de un tercero neutral y calificado denominado conciliador o conciliadora judicial laboral.

**CONFLICTO LABORAL.** Desacuerdo sobre los derechos laborales adquiridos por parte del trabajador, traducidos en dinero, derivados de la terminación de la relación laboral.

**CONVENIO.** Documento escrito por medio del cual el trabajador y el empleador expresan su voluntad para resolver la controversia laboral, por propia persona o a través de representante legal o apoderado jurídico, el cual es celebrado ante el conciliador o la conciliadora judicial laboral, donde se asientan las prestaciones laborales y otros derechos reclamados, así mismo incluye los datos del juicio, antecedentes, cláusulas, firma de los intervinientes y sello oficial de la institución, este documento tiene la finalidad de poner fin al juicio, total o parcialmente.

**EMPLEADOR.** Persona o entidad, por cuenta u orden de quien se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

**GESTIÓN DEL CONFLICTO.** Proceso fundamental en todas las relaciones humanas que permite comprender, resolver y superar los desacuerdos o tensiones que puedan surgir entre personas o grupos

**CONCILIADOR/CONCILIADORA JUDICIAL LABORAL.** Servidor o servidora pública cuya función es propiciar la comunicación y avenencia para la solución de la controversia laboral entre trabajadores y empleadores.

**PARTES EN EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.** Trabajador/trabajadora, empleador/empleadora y conciliador/conciliadora judicial laboral.

**PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.** Procedimiento formal

paralelo al juicio laboral que puede constar de una o varias sesiones, enfocadas a gestionar el conflicto mediante el reconocimiento de su existencia y los daños que se generan, así como la identificación de las necesidades de las partes y reconocimiento de sus responsabilidades, con la finalidad de adoptar y acordar el despliegue de conductas enfocadas en reparar los daños existentes y prevenir los futuros bajo la expectativa de no repetición.

**SESIÓN PRIVADA.** Reunión individual y confidencial que se realiza por separado con cada una de las partes del procedimiento conciliatorio, siempre y cuando se haya realizado una primera sesión conjunta.

**TRABAJADOR.** Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

## II. DE LOS PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN EN SEDE JUDICIAL.

**Artículo 5o.** La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos, que consiste en la exposición del desacuerdo mediante el diálogo entre el trabajador y el empleador, con la intervención de un o una conciliadora judicial laboral, quien contará con las habilidades y destrezas para lograr la empatía entre las partes y lleguen a un convenio donde queden conformes, garantizando el cumplimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores.

**Artículo 6o.** En la interpretación y aplicación del protocolo, se deberán considerar los principios que a continuación se describen:

- I. **AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD.** Libertad que detentan las partes dentro del procedimiento conciliatorio para autorregular sus intereses y relaciones personales y jurídicas, sin que medie coacción o imposición externa durante su participación en el procedimiento alterno;
- II. **BUENA FE.** Es un deber recíproco de colaboración, respeto, lealtad y fidelidad entre las partes que participan en una conciliación laboral;
- III. **CONFIDENCIALIDAD.** Las partes se comprometen a no utilizar información obtenida en el procedimiento de conciliación como medio de prueba para el juicio o cualquier otro proceso;
- IV. **EQUIDAD.** Las partes tendrán la misma oportunidad para ser escuchadas al momento de exponer sus acciones y excepciones durante las sesiones de conciliación;
- V. **FLEXIBILIDAD/SENCILLEZ.** Implica dejar de lado los formalismos procedimentales siempre dentro del marco legal;
- VI. **GRATUIDAD.** La tramitación de los procedimientos conciliatorios que se realicen en sede judicial deberán ser gratuitos, a fin de garantizar el acceso a la justicia alternativa efectiva;
- VII. **HONESTIDAD.** Actuar con probidad, rectitud,

honorabilidad e integridad;

- VIII. **IMPARCIALIDAD.** Las o los conciliadores judiciales laborales deben mantenerse libres de favoritismos, de preferencias personales que impliquen la concesión de ventajas indebidas a alguna de las partes;
- IX. **INMEDIACIÓN.** Constituye la obligación de todos los operadores de la materia laboral de estar en contacto inmediato con las partes del juicio, así como intervenir en todo momento en el curso del proceso;
- X. **INMEDIATEZ.** Se refiere al plazo razonable que garantice un debido proceso;
- XI. **LEGALIDAD.** El proceso conciliatorio debe llevarse a cabo con estricto apego a la Ley federal del Trabajo, reglamentos y demás normatividad aplicable;
- XII. **NEUTRALIDAD.** Es la inexistencia de vínculo del conciliador o conciliadora judicial laboral con las partes que pudiera generar algún conflicto de intereses;
- XIII. **ORALIDAD.** Las partes deben comparecer personalmente o a través de apoderado o representante legal;
- XIV. **VOLUNTARIEDAD.** La participación de las partes en el procedimiento conciliatorio deberá realizarse por decisión propia y libre; y,
- XV. **TRANSPARENCIA.** Consiste en revelar toda la información que sea relevante, útil y asequible.

**Artículo 7o.-** El personal del Sistema de Justicia Laboral garantizará el cumplimiento de estos principios y privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

### III. DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN LABORAL EN SEDE JUDICIAL.

**Artículo 8o.** El procedimiento judicial en materia laboral consta de dos etapas, una escrita y una oral; la escrita comprende la presentación de la demanda y pruebas, contestación/pruebas y/o reconvencción/pruebas, réplica, contrarréplica y vista; la fase oral comprende la audiencia preliminar que consiste en la depuración del procedimiento, legitimación procesal, excepciones procesales, hechos no controvertidos, admisión o desechamiento de pruebas, citación para audiencia de juicio y resolución del recurso de reconsideración si se interpuso; y, la audiencia de juicio que abarca el desahogo de pruebas, los alegatos y la sentencia.

En cualquier de estas etapas, el o la Secretaria instructora a petición del Juez o Jueza, puede invitar a las partes para llevar a cabo sesiones de conciliación. Esta invitación podrá hacerse desde el auto de radicación. También puede darse la conciliación en la etapa de ejecución, sin embargo, en esta etapa sólo versará sobre la forma de pago de las prestaciones a que se condenó en sentencia.

**Artículo 9.** La intervención de los o las conciliadoras judiciales laborales se dará cuando el Juez o Jueza, considere oportuno derivar

el asunto, y puede ser en los siguientes momentos:

- I. A solicitud verbal o escrita hecha por las partes involucradas en un juicio de manera individual o conjunta, en cualquier etapa del procedimiento judicial;
- II. Por derivación de la persona juzgadora en la fase escrita, siempre que sea posible de conformidad con el marco jurídico;
- III. Por derivación de la persona juzgadora en audiencia preliminar; y,
- IV. Por derivación de la persona juzgadora en audiencia de juicio.

**Artículo 10.** Recibida la solicitud, el o la conciliadora judicial laboral, examinará la controversia para verificar que su naturaleza permita ser resuelta a través de un procedimiento conciliatorio. Los y las conciliadoras judiciales laborales podrán intervenir en las controversias susceptibles de convenio y que no contravengan disposiciones de orden público.

**Artículo 11.** Una vez derivado el asunto, el o la conciliadora judicial laboral fijará el lugar, fecha y hora para la sesión de conciliación. El lugar donde deberá llevarse la plática conciliatoria, debe ser aquel que garantice la confidencialidad, el respeto a la dignidad de los intervinientes, un espacio cómodo y adecuado.

**Artículo 12.** Aceptada la invitación a conciliar por las partes, el o la conciliadora judicial laboral, llevará a cabo las sesiones necesarias, iniciando con un discurso de apertura, el cual deberá contener la información de los alcances de la conciliación, así como los principios que rigen dicho proceso, información que se plasma en un documento para que sea suscrito por todos los participantes llamado consentimiento informado.

El lenguaje que deben utilizar los y las conciliadoras judiciales laborales debe ser un lenguaje sencillo, desprovisto de tecnicismos, realizando siempre retroalimentación con las partes para reafirmar si es entendible.

**Artículo 13.** El consentimiento informado es el punto de partida que coadyuva a garantizar la confidencialidad en cada asunto, así como el cumplimiento de los principios del proceso de conciliación, y comprende:

- I. Lugar, fecha y hora de la suscripción del consentimiento informado;
- II. Número de expediente;
- III. El nombre completo de las partes y del o la conciliadora judicial laboral;
- IV. La mención de que es voluntad de las partes someterse a este mecanismo alternativo de solución de conflictos; y,
- V. La mención de que se dieron a conocer cada uno de los principios y alcances que rigen la conciliación.



El o la conciliadora judicial laboral podrá llevar a cabo sesiones privadas con cada parte, siempre y cuando se haya realizado una primera sesión conjunta. Procurará conductas respetuosas y tolerantes entre las partes.

**Artículo 14.** Si llegado el día de la sesión una de las partes no acudiera, el o la conciliadora judicial laboral, dará por concluida la sesión, dejando constancia en acta circunstanciada donde se indicará lo acontecido, quedando la posibilidad de señalar nueva cita.

**Artículo 15.** Los y las conciliadoras judiciales laborales, están obligados a la discreción para garantizar el principio de confidencialidad. Analizarán si la conciliación representa o no, un medio idóneo para resolver la controversia, evitando que se lleve a cabo en asuntos donde pueda ocasionar daño emocional o poner en riesgo la seguridad de las partes en conflicto. Es importante informar a las partes, el motivo por el cual, según análisis, no resultaría conveniente llevar a cabo este mecanismo alternativo.

**Artículo 16.** Las sesiones de conciliación, se desarrollarán de forma presencial o virtual haciendo uso de cualquiera de las tecnologías y plataformas digitales, de forma individual o conjunta.

**Artículo 17.** Cuando una sesión no sea suficiente para lograr la conciliación, se citará a las partes a cuantas sesiones sean necesarias, siempre con el consentimiento y voluntad de las personas interesadas.

**Artículo 18.** En la celebración de cada sesión, las partes fijarán sus posiciones y el o la conciliadora judicial, en todo momento propiciará un ambiente de cordialidad, equidad y respeto mutuo, que les permita establecer opciones, alternativas o acuerdos que tengan como finalidad solucionar la controversia.

El o la conciliadora judicial laboral podrá sugerir opciones o alternativas que permitan solucionar la controversia, siempre con estricto apego a la ley y cuidando que no exista renuncia de derechos.

**Artículo 19.** Durante las sesiones, las partes podrán auxiliarse de personas que emitan opiniones expertas en la materia de la controversia para conseguir información que permita claridad y lograr la conciliación sin que lo anterior pueda ser considerado como medio de prueba dentro del juicio.

**Artículo 20.** El o la conciliadora judicial laboral podrá recibir, sin mayor formalidad, todos aquellos documentos que las partes decidan aportar en la sesión de conciliación, siempre que éstos puedan resultar de utilidad para la solución del conflicto.

**Artículo 21.** Dichos documentos no tendrán más finalidad que la de ser una herramienta útil que coadyuve con la solución del conflicto y al final de la sesión de conciliación en que fueron mostrados, deberán ser devueltos a la parte que los presentó.

**Artículo 22.** Del mismo modo, por cada sesión realizada durante el procedimiento de conciliación, el o la conciliadora judicial laboral levantará un acta circunstanciada en la cual se harán constar, según corresponda, la situación general de la sesión y la fecha y hora para una nueva sesión o la conclusión del procedimiento de conciliación.

**Artículo 23.** Si la sesión de conciliación concluye con un convenio

entre las partes, el o la conciliadora judicial laboral lo redactará. En caso de no convenir, se informará al Juez que conozca del juicio para la continuación del proceso judicial. Dicho convenio que ampara el acuerdo conciliatorio al que lleguen las partes, será revisado, aprobado y elevado a categoría de cosa juzgada.

**Artículo 24.** El procedimiento conciliatorio concluirá por:

- I. Convenio donde se resuelva total o parcialmente la controversia;
- II. Decisión de una de las partes;
- III. Inasistencia injustificada de ambas partes;
- IV. Negativa de las partes para la suscripción del convenio; y,
- V. Desistimiento del o la trabajadora.

**Artículo 25.** Los o las conciliadoras judiciales laborales contarán con un libro de registro, en los que deberán consignar los datos siguientes:

- I. El número de trámite asignado;
- II. Fecha de la aceptación;
- III. Nombres de las partes;
- IV. Juzgado de procedencia y número de expediente;
- V. El nombre del o de la conciliadora judicial laboral asignada al caso;
- VI. Fechas y lugar de las sesiones realizadas;
- VII. La fecha y forma de conclusión de la sesión.
- VIII. Acta circunstanciada del cumplimiento del convenio que contenga los términos y las firmas de las partes.

**Artículo 26.** Al firmar el convenio, el o la conciliadora judicial laboral hará del conocimiento a las partes que en lo sucesivo el Juzgado de la causa llevará a cabo un seguimiento de su cumplimiento.

**Artículo 27.** El o la conciliadora judicial laboral podrá actuar en conjunto con otro u otra si la complejidad del caso lo amerita.

#### IV. DE LOS CONVENIOS, SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO.

**Artículo 28.** El convenio que las partes celebren contendrá el número de expediente, tipo de juicio, acción ejercitada, juzgado ante el cual se promueve, lugar y fecha, un apartado de antecedentes, un apartado de acuerdos y cláusula de pena convencional, cláusula de desistimiento, cláusula de ejecución según sea el caso y firma de los intervinientes.

**Artículo 29.** El convenio celebrado entre la parte trabajadora y la empleadora, será redactado por el o la conciliadora judicial laboral

asignada al Juzgado laboral correspondiente, quien procederá a realizar la lectura a las partes; y éstas, una vez conformes con su contenido, procederán a firmarlo, plasmando su firma y/o huella dactilar al margen y al calce del mismo.

**Artículo 30.** Con respecto a los apoderados jurídicos del trabajador y del empleador, en su caso, es requisito que cuenten con poder notarial o carta poder simple con cláusula especial para firmar convenio y/o transigir y desistirse de la acción y de la demanda.

**Artículo 31.** El convenio una vez revisado, firmado por las partes y aprobado por la o el Juez que conozca del juicio laboral respectivo, será elevado a la categoría de cosa juzgada, convirtiéndose en garantía de cumplimiento voluntario o forzoso, este hecho también impide que se pueda interponer nuevamente una demanda sobre los mismos hechos.

**Artículo 32.** Para el pago de las prestaciones laborales pactadas en el convenio, será necesario siempre la presencia del trabajador, a quien se entregará el pago de manera personal, directa y en la forma pactada.

**Artículo 33.** El pago de las prestaciones pactadas en un convenio de conciliación laboral, puede realizarse, una parte en dinero y la otra parte en especie si así convienen las partes, pueden ser pactadas en una sola exhibición o mediante pagos parciales, precisando siempre, forma, el lugar, la fecha y hora para el cumplimiento.

**Artículo 34.** Por cada pago que se realice, el Secretario Instructor levantará un recibo de pago, el cual contendrá el lugar y fecha, nombre de las partes, fecha de suscripción del convenio, cantidad a pagar y forma como se realiza el pago.

**Artículo 35.** La plataforma digital de estadística SIGMA, será alimentada diariamente por el o la conciliadora judicial laboral, con los datos que resulten desde el registro inicial, aceptación, asignación de conciliador, sesiones de conciliación y conclusión.

**Artículo 36.** Los convenios o acuerdos derivados de la conciliación, tendrán los efectos establecidos conforme a los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo. Los interesados se comprometen a cumplir los compromisos asumidos en el convenio que ponga fin a la controversia; y en caso de ser necesario, el afectado podrá solicitar, por incumplimiento, la ejecución de dicho convenio ante el Juez competente.

**Artículo 37.** Con respecto al control de convenios físicos y recibos de pago, únicamente se llevará un legajo que contenga tanto el convenio como los respectivos pagos que se realicen.

## V. EL REGISTRO Y ESTADÍSTICA DE CASOS.

**Artículo 38.** Cada expediente que sea derivado al o a la conciliadora judicial laboral, ya sea mediante acuerdo o de manera verbal en audiencia preliminar o de juicio, será registrado siguiendo un número consecutivo diverso al del expediente del juzgado, tanto en un libro de gobierno físico que se lleva como en la plataforma digital que opere el Centro Estatal de Justicia Alternativa y Restaurativa.

**Artículo 39.** El libro de gobierno físico será llenado por el o la conciliadora judicial laboral conforme a los acuerdos del Pleno del Consejo que a la fecha se hayan dictado.

**Artículo 40.** Con respecto al control de convenios físicos y recibos de pago, únicamente se llevará un legajo que contenga tanto el convenio como los respectivos pagos que se realicen.

**Artículo 41.** Es obligación de todos los y las conciliadoras judiciales laborales adscritas en el Estado, alimentar diariamente la base de datos de la plataforma digital, para generar y mantener actualizada la estadística correspondiente a la materia laboral.

**Artículo 42.** El informe estadístico mensual será rendido dentro de los diez primeros días de cada mes, por el o la conciliadora laboral adscrita a cada distrito judicial, quedando sujetos los plazos para rendir el informe a las disposiciones que para dicho caso determine el Consejo del Poder Judicial del Estado.

**Artículo 43.** Los informes mensuales correspondientes a la estadística de cada Región Judicial, serán rendidos y firmados por el o la conciliadora judicial laboral adscrita a cada juzgado, de forma digital mediante la plataforma digital, y serán direccionados al CEDETIC.

**Artículo 44.** El seguimiento y vigilancia con respecto a la rendición de la estadística de conciliación laboral, en cuanto a la forma y tiempo, corresponde al Director o Directora del Centro Estatal de Justicia Alternativa y Restaurativa, quien dará cuenta a la Comisión de Vigilancia y Disciplina del Consejo de la Judicatura para que en caso de incumplimiento se apliquen las medidas disciplinarias procedentes de conformidad a la ley de Justicia Alternativa y Restaurativa del Estado de Michoacán, el reglamento interno del Centro Estatal de Justicia Alternativa y Restaurativa, así como la Ley Orgánica del Poder Judicial y normatividad aplicable.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** Publíquese este Protocolo de actuación en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán y en la página oficial de internet del Poder Judicial del Estado de Michoacán.

**SEGUNDO.** El presente Protocolo de actuación, entrará en vigor a partir del día siguiente hábil al de su publicación en los medios señalados en el transitorio primero que antecede.

Morelia, Michoacán, a 31 de octubre de 2024...».

Rúbricas. **Dr. Jorge Reséndiz García**, Consejero Presidente; **Mtra. Dora Elia Herrejón Saucedo**, Consejera; **Mtro. Octavio Aparicio Melchor**, Consejero; **Lic. Víctor Lenin Sánchez Rodríguez**, Consejero; **Miguel Alejandro Rangel González**, Consejero; **Mtra. Soledad Alejandra Ornelas Farfán**, Secretaria Ejecutiva. Seis firmas ilegibles. Doy fe.».

Se expide la presente para publicarse en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo. Morelia, Michoacán, a 6 de noviembre de 2024.