

000453



Cd. Victoria, Tam., a 04 de Febrero del 2026

HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El Suscrito Diputado Marco Antonio Gallegos Galván, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento de Regeneración Nacional, de la Legislatura 66, del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto por los artículo 58 fracción I y 64 fracción I, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 67 numeral 1 inciso e), 93 numerales 1, 2 y 3, de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, comparezco ante este Cuerpo Colegiado, para promover **Iniciativa con Proyecto de Decreto mediante la cual se derogan las fracciones XI Y XIII, del artículo 49, de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas**, con base en la siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

La presente Acción Legislativa tiene por objeto dar cumplimiento a la sentencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en

las Acciones de Inconstitucionalidad números 156/2021 y 163/2021, de fecha 11 de febrero del 2025, promovidas por Diputadas y Diputados de la Legislatura 65, así como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

La Iniciativa tiene relación con el objetivo **16** (paz, justicia e instituciones sólidas) para el Desarrollo Sostenible, de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

Bajo este contexto, un *centro de conciliación laboral*, es una institución pública, descentralizada y especializada, que ofrece servicios de conciliación prejudicial para resolver conflictos laborales entre trabajadores y empleadores.

Estos centros, buscan facilitar la resolución de disputas de manera rápida, eficiente y gratuita, evitando la necesidad de acudir a instancias judiciales.

Por otra parte, una *demanda laboral*, es un proceso legal en el cual un trabajador presenta una reclamación formal contra su empleador ante un tribunal laboral, debido a supuestas violaciones de sus derechos

laborales, como *despidos injustificados*, *falta de pago de salarios*, *acoso laboral*, entre otros.

Es pues, un mecanismo para buscar justicia y reparación por incumplimientos o prácticas injustas por parte del empleador.

En este sentido, las demandas laborales pueden surgir por diversas razones, incluyendo despidos injustificados, falta de pago de salarios o prestaciones, incumplimiento de contratos laborales, acoso laboral (sexual, psicológico, etc.), discriminación.

Es de señalar, que el objetivo principal de una *demanda laboral* es buscar la reparación de los daños sufridos por el trabajador debido a las acciones del empleador, como la restitución del puesto de trabajo, el pago de salarios o prestaciones adeudadas, indemnizaciones, entre otros.

En este orden de ideas, las demandas laborales son importantes para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que se cumplan las leyes laborales. Además, pueden servir como una herramienta

para corregir prácticas empresariales injustas y prevenir futuros abusos.

Así, el proceso comienza con la presentación de una demanda ante un tribunal laboral, donde el trabajador expone los hechos y las reclamaciones. Luego, se lleva a cabo una **audiencia de conciliación**, y si no se llega a un acuerdo, el caso puede pasar a juicio.

Cabe señalar, que la **audiencia de conciliación laboral** es una reunión donde las partes en un conflicto laboral, trabajador y empleador, buscan llegar a un acuerdo con la ayuda de un conciliador. Este proceso busca resolver la disputa de manera amistosa antes de recurrir a instancias judiciales.

En dicha audiencia, la *autoridad conciliadora*, conoce, analiza e identifica el conflicto entre las partes, y mediante técnicas de comunicación y el uso de métodos de conciliación *propone* una solución al conflicto entre las partes.

Cabe destacar, que en la conciliación no hay ganadores ni perdedores, toda vez que el acuerdo es fruto de su propia voluntad. Por ello, se mejora la relación entre las partes y se fortalecen las relaciones. El beneficio sobresaliente de este acto jurídico, es que las personas solucionan sus controversias en forma ágil.

En razón de lo anterior, es de suma importancia y trascendencia, que un *conciliador laboral* cuente con la capacidad y experiencia necesaria, ya que su función principal es, facilitar un diálogo efectivo entre las partes en conflicto, promoviendo acuerdos *justos y equitativos* que eviten la judicialización del conflicto.

Lo anterior, ya que un conciliador preparado posee habilidades de comunicación, escucha activa, empatía y conocimiento de los aspectos legales y normativos relevantes, lo que le permite guiar a las partes hacia soluciones satisfactorias.

Un conciliador preparado puede identificar el centro del conflicto, entender las posiciones de cada parte y ayudar a encontrar soluciones que satisfagan a ambas partes, *evitando así procesos judiciales largos y costosos.*

Un conciliador preparado vela por que los acuerdos alcanzados no vulneren los derechos de los trabajadores, asegurando que se respeten las leyes laborales y los principios de justicia social.

En resumen, la conciliación laboral es un mecanismo más rápido y económico que los procesos judiciales, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas al evitar gastos legales y retrasos en la resolución del conflicto.

Una conciliación exitosa, guiada por un *conciliador preparado*, genera confianza en el sistema de resolución de conflictos laborales y fomenta la cultura de diálogo y acuerdos.

Por ello, es fundamental que el conciliador conozca las leyes laborales, los procedimientos de conciliación y los derechos y obligaciones de las partes.

De igual forma, el conciliador debe ser capaz de ponerse en el lugar de las partes, entender sus perspectivas y emociones, y actuar de manera imparcial para generar confianza y facilitar el diálogo.

Es de señalar, que mediante Decreto número LXIV-186, de fecha 30 de agosto del 2021, el Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, expidió la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas, estableciendo entre otras cosas lo siguiente:

Artículo 1.- Las disposiciones contenidas en la presente ley son de orden público, interés general y observancia obligatoria en todo el Estado, y tienen como objeto establecer la estructura, organización y funcionamiento del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas, en términos de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracción XX, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 590-E de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 49.- Para ser Director General del Centro, deberá cumplir con lo siguiente:

- I. Ser ciudadana o ciudadano mexicano, y estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos;
- II. Tener por lo menos treinta años de edad cumplidos al día de la designación;
- III. Tener título y cédula profesional de licenciatura en derecho o abogado registrado ante la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, con una antigüedad de por lo menos cinco años al día de su designación;

- IV. Tener capacidad y experiencia comprobable en actividades profesionales, de servicio público, o administrativo, que estén sustancialmente relacionadas en materia laboral, no menor a tres años al día de su designación;
- V. No haber sido dirigente de asociaciones patronales o sindicatos en los tres años anteriores a la designación;
- VI. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso;
- VII. No encontrarse en ningún supuesto de conflicto de intereses;
- VIII. No ser fedatario público, salvo que solicite licencia;
- IX. No haber sido representante popular, por lo menos tres años anteriores a la designación;
- X. No encontrarse en alguno de los impedimentos para ser integrante de la Junta, que señale la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Tamaulipas;
- XI. No haber sido condenado mediante sentencia firme por delito doloso que le imponga pena de prisión. Tratándose de delitos patrimoniales dolosos, cualquiera que haya sido la pena;

XII. No encontrarse, al momento de la designación, inhabilitado o suspendido administrativamente, en su caso, penalmente, para ejercer el comercio o para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público; y

XIII. No haber sido sancionado con motivo de una investigación de carácter administrativo, por infracciones graves, o penal, por violaciones a las leyes nacionales o extranjeras, que hayan tenido como conclusión cualquier tipo de resolución o acuerdo que implique expresamente la aceptación de la culpa o responsabilidad, o bien, sentencia condenatoria firme.

Sin embargo, diversas Diputadas y Diputados, así como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, promovieron Acciones de Inconstitucionalidad en contra del Decreto antes mencionado, señalando la inconstitucionalidad de las fracciones XI y XIII, del artículo 49, de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas, radicándose dichas impugnaciones, con los expedientes número 156/2021 y 163/2021.

En fecha 11 de febrero del 2025, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió las Acciones de Inconstitucionalidad en la cual, ***Invalidó el artículo 49 fracción XI, en la porción “por delito doloso que le imponga pena de prisión. Tratándose”, en la cual se establecía, como requisito para acceder al cargo de director***

general del Centro, no haber sido condenado en los términos señalados.

De igual forma, *invalidó el artículo 49, fracción XIII, en el cual, también como requisito para acceder al cargo citado, se establecía no haber sido sancionado con motivo de una investigación de carácter administrativo, por infracciones graves, o penal, por violaciones a las leyes nacionales o extranjeras, que hayan tenido como conclusión cualquier tipo de resolución o acuerdo que implique expresamente la aceptación de la culpa o responsabilidad, o bien, sentencia condenatoria firme.*

En ambos casos, al considerar, entre otros aspectos, que infringían el derecho de igualdad, ya que implicaban distinciones que, en estricto sentido, no están estrechamente vinculadas con la configuración de un perfil inherente al tipo de trabajo a desempeñar.

Por todo lo anterior, en estricto cumplimiento a la sentencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las Acciones de Inconstitucionalidad número 156/2021 y 163/2021, así como los principios de certeza y seguridad jurídica, la Acción Legislativa

propone derogar las fracciones XI y XIII, del artículo 49, de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas.

A continuación, se presentan las modificaciones propuestas a la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas.

Texto vigente	Texto propuesto
<p>Artículo 49.- Para ser Director General del Centro, deberá cumplir con lo siguiente:</p> <p>XI. No haber sido condenado mediante sentencia firme por delito doloso que le imponga pena de prisión. Tratándose de delitos patrimoniales dolosos, cualquiera que haya sido la pena;</p> <p>XIII. No haber sido sancionado con motivo de una investigación de carácter administrativo, por infracciones graves, o penal, por violaciones a las leyes nacionales o extranjeras, que hayan tenido como conclusión cualquier tipo de resolución o acuerdo que implique expresamente la aceptación de la</p>	<p>Artículo 49.- Para ser...</p> <p>Se deroga.</p> <p>Se deroga.</p>

culpa o responsabilidad, o bien, sentencia condenatoria firme.	
--	--

Por lo anteriormente expuesto y fundado me permito someter a la consideración de esta soberanía la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO MEDIANTE LA CUAL SE DEROGAN LAS FRACCIONES XI Y XIII, DEL ARTÍCULO 49, DE LA LEY ORGANICA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.

ARTICULO ÚNICO. Se derogan las fracciones XI Y XIII, del artículo 49, de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas, para quedar como sigue:

Artículo 49.- Para ser...

XI. Se Deroga.


XIII. Se Deroga.

TRANSITORIOS

Único. El presente Decreto entrará en vigor, al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas

Dado en el Recinto Oficial del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, a los cuatro días del mes de febrero del dos mil veintiseis

ATENTAMENTE


DIP. MARCO ANTONIO GALLEGOS GALVÁN