

Días de 2022 en que se suspenderán plazos y términos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; así como el calendario de días inhábiles para el 2023



El 26 de diciembre de 2022, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) publicó, en el Diario Oficial de la Federación, el acuerdo por el cual da a conocer los días del año 2022 en que se suspenderán plazos y términos ante dicho centro, así como el calendario de días inhábiles para el año 2023. Este acuerdo entró en vigor el 27 de diciembre de 2022.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral informó a las autoridades de los tres órdenes de gobierno, así como al público en general, que se **suspenden los plazos y términos legales de los actos y procedimientos administrativos del 26 al 30 de diciembre de 2022**.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tiene las siguientes facultades:

- ▶ Auxiliar a sindicatos y trabajadores en la verificación de nuevos procedimientos de democracia sindical.
- ▶ Llevar la conciliación prejudicial de competencia federal.

También realizará el registro a nivel nacional de:

- ▶ Organizaciones sindicales.
- ▶ Contratos colectivos de trabajo.
- ▶ Contratos-ley.
- ▶ Reglamentos interiores de trabajo y otros procedimientos relacionados.

Durante dicho período, **las actuaciones, notificaciones, los requerimientos, las solicitudes o promociones presentadas ante las unidades administrativas del Centro Laboral se entenderán realizadas hasta el día hábil siguiente.**

Asimismo, las Coordinaciones Generales, Oficinas Estatales y Oficinas de Apoyo del Centro Laboral suspenderán actividades los días de 2023 que a continuación se indican, considerándose como inhábiles para efectos de las diligencias o actuaciones de los procedimientos administrativos que se tramitan o deban tramitarse en esta entidad, **por lo que en esos días no correrán plazos ni vencerán términos legales, además de los sábados y domingos**, los siguientes:

- **6 de febrero** (en conmemoración del 5 de febrero, Día de la Constitución).
- **20 de marzo** (en conmemoración del natalicio de Benito Juárez).
- **6 y 7 de abril** (jueves y viernes de la semana mayor).
- **1 de mayo** (Día del trabajo).
- **10 de mayo** (Día de las madres, únicamente madres trabajadoras).
- **2 de noviembre** (en conmemoración de Día de muertos).
- **20 de noviembre** (Día de la Revolución Mexicana).
- **25 de diciembre** (Navidad).

En términos de lo establecido en el artículo 717 de la Ley Federal del Trabajo, **se habilitan los días y las horas inhábiles, tales como sábados y domingos, así como los días señalados anteriormente, para que se practiquen diligencias cuando haya causa justificada** a consideración del Titular de la Coordinación General que corresponda el trámite

respectivo del Centro Laboral, a fin de proveer los asuntos cuya urgencia y relevancia lo ameriten; así como en las funciones y actividades competencia del Centro Laboral en las materias de verificación y conciliación colectiva, incluidas las diligencias de notificación, requerimiento de informes y todas aquellas que sean necesarias para su cumplimiento.

Con la finalidad de no dejar en estado de indefensión a los particulares y cumplir con la garantía de tutela judicial de trabajadores y empleadores, como el ejercicio de la representación colectiva de las personas trabajadoras, la negociación colectiva y el derecho de huelga; con base en el artículo 716 de la Ley Federal del Trabajo, **se habilitan todos los días y horas inhábiles, entre ellos sábados y domingos, así como los días señalados anteriormente, para que se practiquen diligencias o actuaciones y se sustancien los procesos administrativos relacionados al procedimiento de huelga en que intervenga el Centro Laboral**.

Respecto al ejercicio de derechos y trámites **en materia de Transparencia, Acceso a la Información, Datos Personales, y en general, actividades y trámites realizados por la Unidad de Transparencia del Centro Laboral; se considerarán días inhábiles todos los señalados anteriormente**, incluyendo aquéllos que determine y dé a conocer el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

Para mayor información sobre este comunicado, por favor contactar a los siguientes profesionales:

Legal - Laboral

Jacqueline Álvarez
jacqueline.alvarez@mx.ey.com

Alejandro Caro
alejandro.caro2@mx.ey.com

Yeshua Gómez
yeshua.gomez2@mx.ey.com

Juan Carlos Curiel
juan.curie@mx.ey.com

Odette Guevara
odette.guevara@mx.ey.com

Nancy Robles
nancy.b.robles@mx.ey.com

Mónica Montemayor
monica.montemayor@mx.ey.com

EY
Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite www.ey.com/mx

© 2022 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.