CURSO DE ACTUALIZACIÓN

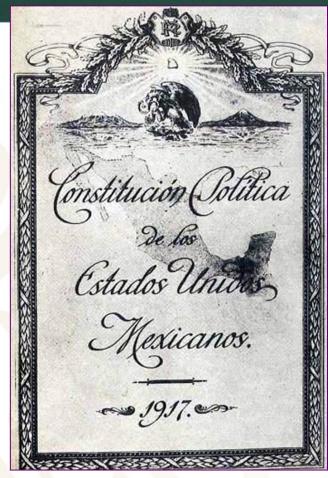
EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

MÓDULO IV PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA INDIVIDUAL

DRA. CAROLINA ORTIZ PORRAS



NUEVO MODELO DE JUSTICIA LABORAL REFORMA CONSTITUCIONAL





Transición de la función jurisdiccional de las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** a **Tribunales Laborales dependientes** del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de las entidades federativas.

Se incluye una etapa de conciliación prejudicial obligatoria que deberá desahogarse previa al juicio



- 1. Principios rectores de la conciliación.
- 2. Inicio del procedimiento.
- 3. Presentación de la solicitud, requisitos y plazos.
- 4. Audiencia de Conciliación.
- 5. Casos de excepción en la conciliación prejudicial. (art.685 ter de la LFT)
- 6. Perspectiva de género en la conciliación laboral.
- 7. Conclusión del procedimiento de conciliación

Requisito pre-judicial

La etapa de conciliación es obligatoria, pero la decisión de llegar a un acuerdo depende de la voluntad de las partes (Artículos 684-A, 684-B)



Diferencias esenciales

	CONCILIACIÓN	JUICIO	
¿Quién decide?	Partes	Juez	
¿Quién controla?	Los interesados	Los abogados/ el juzgador	
Tiempo para resolución Publicidad	Máximo 45 días	Mayor a eso	
Relación entrelas partes	Cooperación	Enfrentamiento	
Enfoque	Futuro	Pasado	
CUMPLIMIENTO	COMÚN ACUERDO	PROBABLEMENTE IMPUGNADO Y DE DIFÍCIL TERMINACIÓN	



IMPORTANTE

Perfil y requisitos de los conciliadores

Principios de la conciliación (art.684-H):

- **♦** Imparcialidad
- Neutralidad
- **♦** flexibilidad
- **♦** legalidad
- **♦** Equidad
- Buena fe
- **♦** Información
- Honestidad
- ◆ Confidencialidad:684 J: NO pueden ser llamados a comparecer como testigos







ART.684-H FRACCIÓN II LFT



PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD

- Comparecencia
- Escrito
- Vía remota

NOTIFICACIÓN

- Solicitante
- Centro

BUZÓN ELECTRÓNICO

AUDIENCIA

- Comparecencia personal sin apoderado
- Representante con facultades





6. El Procedimiento de Conciliación

- La presentación se realiza ante el CFCRL o el CCL.
- Debe estar firmada por el solicitante o por representante legal.
- Requisitos de la solicitud 684-C LFT.
- Se reciben por comparecencia personal, por escrito o por vía electrónica.

Presentación de la solicitud

Señalamiento de día y hora para la celebración de la audiencia

- La audiencia debe efectuarse dentro de los 15 días siguientes.
- La autoridad asigna el número de identificación y un buzón electrónico al interesado, informándoles día y hora para la celebración de la audiencia.
- Designa el turno para la sala de conciliación.

- El solicitante podrá auxiliar en la notificación de la persona, empresa o sindicato.
- El Centro realizará la notificación personal cuando menos con 5 días de anticipación (684-E, Fracción IV, segundo párrafo LFT).

Notificación

Celebración de la audiencia

- La autoridad requiere a las partes que se identifiquen.
- Se le asignará un buzón electrónico a la parte citada.
- Formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo.
- Celebra un convenio entregando a las partes copia certificada del mismo.
- Si no llegan a un acuerdo la autoridad emite la constancia respectiva/nueva audiencia.

NOTA: Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliatoria les notificará de inmediato la fecha y hora de la audiencia, la cual se deberá celebrar dentro del plazo de 5 días, sin menoscabo de que pueda llevarse a cabo en ese momento, conforme a lo establecido en el artículo 684-E Fracción VI.



Convenios

Adquiere la condición de cosa juzgada 684-E XIII

Tiene la calidad de título para iniciar acciones ejecutivas

Promover el cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución

La autoridad es responsable de que el convenio cumpla con los requisitos legales.

Si cumplen
certificará y en
pagos diferidos
aplicará pena
convencional
por
incumplimiento.

(cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra el incumplimiento). Los convenios podrán abarcar todos los puntos reclamados o solo una parte de ellos, en cuyo caso serán parciales.

Los casos de acoso sexual, discriminación y otros tipos de violencia no están obligados a agotar el procedimiento de conciliación prejudicial de conformidad con lo señalado en el artículo 685 Ter, fracción I de la LFT. Sin embargo, si las partes lo desean este tipo de casos son conciliables siempre y cuando se evite la revictimización de las personas denunciantes (conforme a lo estipulado por el artículo 684-E, fracción XII de la LFT).



6. El Procedimiento de Conciliación

Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan por CAUSA JUSTIFICADA, se señalará nueva fecha y hora dentro de los 5 días siguientes. La parte que acuda será notificada en el acto y la otra por boletín o buzón electrónico.

Si solamente **comparece el solicitante** la autoridad emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria

Si solo **comparece el citado**, se archivará el expediente por falta de interés del solicitante

En ambos casos se **reanudarán los plazos de prescripción** a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, **dejando a salvo los derechos** del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación



7. Supuestos de excepción de instancia conciliatoria

ART.685-TER LFT

I. Discriminación

embarazo, sexo, preferencia sexual, raza, religión, origen étnico, condición social y acoso u hostigamiento sexual





II. DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS

- Procedimiento especial previsto en el artículo 892 y sig. de la LFT.
- Se debe convocar a presuntos beneficiarios.
- El pago realizado en cumplimiento de la resolución del Tribunal libera al patrón de responsabilidad.





III. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

- Riesgo de trabajo.
- Maternidad.
- Enfermedades.
- Invalidez.
- Vida.
- Guarderías.
- Prestaciones en especie.
- Accidentes de Trabajo.





IV. TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS, AMBOS DE CARÁCTER LABORAL

- A) Libertad de asociación, libertad sindical, reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.
- B) Trata Laboral, trabajo forzoso y obligatorio.
- C) Trabajo Infantil.

En estos casos se debe acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos.

V. LA DISPUTA DE LA TITULARIDAD DE CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS LEY

VI. LA IMPUGNACIÓN DE LOS ESTATUTOS O SU MODIFICACIÓN

8. Normas para la celebración de convenios

ART. 33 LFT







Prohibiciones para la celebración de convenios

Es nula la renuncia de:

- > Salarios devengados.
- > Indemnizaciones.
- Prestaciones.

Cualquiera que sea su forma o denominación



5. Protagonista en la Impartición de Justicia



Requisitos para ser conciliador

60/	CI		

Gozar del pleno ejercicio de los derechos políticos y civiles.	
Tener preferentemente experiencia de 3 años/especialización.	
Contar con título profesional de licenciatura en una carrera afín.	
Tener preferentemente certificación en MASC.	
Tener conocimientos en DH y perspectiva de género.	
Aprobar el procedimiento de selección.	
No estar inhabilitado.	

Atribuciones y Obligaciones 684-F



- Emitir el citatorio a la audiencia de conciliación.
- Aprobar o desestimar las causas de justificación de inasistencia.
- Comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la conciliación.
- Exhortar a las partes para que formules propuestas de arreglo.
- Evaluar las solicitudes y formular propuestas de arreglo.
- Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios.
- Expedir el acta de la celebración de la audiencia, copias certificadas y las constancias de no conciliación, así como, autorizar los convenios y certificar el cumplimiento.
- Cuidar que los acuerdos no vulneren derechos de los trabajadores.
- Vigilar que los acuerdos no vulneren derechos de terceros.



Obligaciones de los conciliadores aplicables a los convenios

ART. 684-F LFT

VI. Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios a que lleguen las partes.

IX. Cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores. Lo anterior sin perjuicio de que busque la <u>potencialización con perspectiva de derechos sociales.</u>

FIN DE LA PRESENTACIÓN

