

CURSO DE ACTUALIZACIÓN
EL NUEVO SISTEMA DE
JUSTICIA LABORAL

MÓDULO V
PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN
EN MATERIA COLECTIVA.

MTRO. MANUEL ARTURO GARCÍA URRUTIA



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Conciliación

Mediación

Arbitraje

Negociación

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Conciliación

Una tercera persona escucha a las partes y las guía para que puedan establecer un diálogo entre ellos, a fin de que las partes acuerden una solución para su controversia. El conciliador puede proponer a las partes una solución, la cual no es obligatoria, sino sólo una sugerencia que pueden adoptar o no. De llegar a una solución, las partes celebrarán un convenio.



Mediación

Por medio de un tercero dirige las discusiones entre las partes en conflicto para que éstas lleguen a una solución. De llegar a una solución, al igual que en la conciliación, las partes firman un acuerdo, el cual tiene naturaleza de un convenio. Quién guía puede proponer soluciones. Se trata de una distinción de grado de la participación del tercero neutral.



Negociación

Es el proceso de interactuar con el objetivo de obtener el acuerdo o el resultado que uno desea. Es un proceso de intercambio de información y compromisos en el cuál dos o más partes, que tienen intereses comunes y otros divergentes, intentan llegar a un acuerdo. Es un arte.



Arbitraje

Las partes de común acuerdo, someten la solución de su conflicto a un tercero neutral, denominado árbitro. Éste conoce el caso, lo estudia e impone una resolución la cual es obligatoria para las partes.

¿CÓMO SE USAN?

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Técnicas	
Evasión	Saber detener la negociación a tiempo ante ambientes contrarios a una solución
Contencioso-competitivo	Saber cuando asumir una posición de aminorar daños o ganar beneficios aprovechando una oportunidad
Juntar-separar	Hay momentos que se puede conciliar con las partes en la misma mesa para dialogar, pero hay situaciones que conviene separarlas para conocer mejor las posiciones de cada una de las partes
Adaptativo-ceder	Cuando la correlación en una negociación no favorece, ser resiliente, evitando daños, o ceder en las condiciones más dignas posibles. Es un enfoque moderado que se centra en cubrir las necesidades de otros sin renunciar por completo a las propias necesidades.
Cooperativo-Colaborativo	Buscar soluciones que beneficien a las partes o las involucren, juntas, a conseguir resultados para solucionar un conflicto
Contingencia	Saber actuar en condiciones no esperadas; improvisa, innova
Justiciero	Actuar en condiciones que permitan lograr acuerdos que beneficien a la parte más vulnerable
Ceder los trastos	Cuando en el proceso de conciliación se requiere el apoyo de un superior
El bueno y el malo	Actuar conforme circunstancias; a veces hay que ser duro y amenazar; a veces dar confianza; apoyar.

FUNDAMENTO LEGAL (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)



Título Trece Bis	Título catorce. Derecho Procesal del Trabajo	
<p>Capítulo I Del procedimiento de conciliación prejudicial Artículo 684- A al 684-E</p>	<p>Capítulo VII De las Notificaciones Artículo 739 Cuando se trate del emplazamiento a juicio y de la primera notificación para la audiencia de conciliación prejudicial, las notificaciones deberán ser personales.</p>	<p>Capítulo XX Procedimiento de Huelga Artículos 920 y 921 Bis Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento, el Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de la Ley, notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el período de prehuelga a fin de avenir a las partes; éste tendrá facultad de citarlas dentro del período de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias. Para este propósito, podrán asignar conciliadores ante el Tribunal.</p>
<p>Capítulo II De los conciliadores Artículo 684-F al 684-J</p> <p>Capítulo III Del procedimiento para la selección de conciliadores Artículo 684-K al 684-U</p>	<p>En conflictos colectivos, la Autoridad Conciliadora o el Tribunal efectuará las notificaciones personales a los sindicatos y los patrones en los domicilios que respectivamente hayan señalado en el contrato colectivo de trabajo, el cual será considerado para oír y recibir notificaciones, salvo que se designe otro distinto.</p>	<p>Artículo 926 El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del período de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador del Centro de Conciliación para procurar avenirlas(...)Esta audiencia puede ser diferida a petición del sindicato o de ambas partes. Artículo 927, fracción II: Audiencia de Conciliación, procedimiento y prorrogas: si la parte sindical no asiste a la audiencia, no corre el término de suspensión de labores; es obligatoria.</p>

CONCILIACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA



El **conflicto** es un proceso en que dos o más actores consideran que sus intereses se contraponen y realizan acciones para hacerlos prevalecer. Muchos lo consideran motor de cambio, para otros es oportunidad o crisis.

La **conciliación** es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos donde una tercera persona escucha a las partes y las guía para que puedan establecer una comunicación entre ellos a fin de que puedan encontrar soluciones y llegar a acuerdos. Busca vías amigables y, de preferencia, voluntarias, para enfrentar el problema.

LA CONCILIACIÓN INDIVIDUAL	LA CONCILIACIÓN COLECTIVA
Parte de los hechos	Necesita diagnóstico (antecedentes de la relación laboral, situación del sector, caracterización de las partes, política salarial) y pronóstico (escenarios en relación a tendencias)
Más técnica	Más flexible y estratégica
Más confidencial	Menos confidencial
Parte más del conflicto interpersonal	Parte de la demanda de una de las partes
Considera derechos y relación laborales	Considera entorno económico, laboral y sindical
Busca la justicia laboral por vías amigables. Justicia restaurativa	Busca contener conflictos sociales y políticos. Equilibrio entre factores de la producción

REGLAMENTACIÓN INTERNA PARA LOS FUNCIONARIOS CONCILADORES DE LA STPS:

El Reglamento Interior de la STPS en su artículo 11, señala las facultades de los funcionarios conciliadores de la Secretaría, las cuales son las siguientes:

- I.** Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, a través del servicio público de conciliación, en la celebración, revisión o terminación de los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley de jurisdicción federal, así como en los casos en que se reclamen violaciones a dichos instrumentos jurídicos, con estricto respeto a los principios de bilateralidad, legalidad, diálogo y transparencia;
- II.** Preparar, coordinar y atender las convenciones obrero-patronales para la concertación y revisión de los contratos-ley en las ramas de la industria competencia de las autoridades federales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo;
- III.** Intervenir en la elaboración de las actas y convenios que celebren las partes como resultado de la conciliación en los conflictos laborales competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

REGLAMENTACIÓN INTERNA PARA LOS FUNCIONARIOS CONCILADORES DE LA STPS:

IV. Gestionar la publicación en el Diario Oficial de la Federación de las convocatorias, convenios de revisión y demás documentos relacionados con los contratos-ley que corresponda a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

VII. Elaborar estadísticas en el ámbito de su competencia, e informar a las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre porcentajes de incrementos económicos acordados entre las partes y número de trabajadores beneficiados, resultado de las negociaciones atendidas;

VIII. Proporcionar el servicio público de orientación técnico, jurídica, económica y estadística para la conciliación, a las empresas y sindicatos en sus conflictos colectivos de trabajo, así como la coordinación de reuniones conciliatorias entre los actores, para encontrar puntos de acuerdos que eviten los estallamientos a huelga.

¿PARA QUÉ LA CONCILIACIÓN COLECTIVA?

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



1) Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo	5) Conflicto entre trabajadores y patrones
2) Violaciones al Contrato Colectivo (CCT)	6) Conflicto entre trabajadores y sindicatos
3) Conflictos entre patrones y sindicatos mayoritarios (titulares del CCT)	7) Conflicto entre sindicatos (titularidad)
4) Conflictos entre patrones y sindicatos minoritarios	8) Conflictos de carácter económico

VENTAJAS

TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



- **La Conciliación laboral contribuye a encontrar soluciones buscando beneficiar a las partes.**
- **La Conciliación laboral es imparcial, pero no debe perder de vista que tutela derechos.**
- **La Conciliación laboral se mueve entre el marco de la Ley y los espacios existentes para propiciar justicia social y bienestar.**
- **La Conciliación laboral requiere autoridad moral, empatía, perseverancia y paciencia.**
- **La Conciliación laboral propone fórmulas y toma iniciativas; juega un rol activo.**
- **La Conciliación asegura la autonomía de las partes.**
- **La Conciliación asegura que quién tomará la resolución final sea un acuerdo entre partes buscando ganar-ganar.**
- **La Conciliación es eficiente en términos de tiempo y costos.**
- **La Conciliación evita escalar los conflictos.**
- **La Conciliación requiere conocimientos y cualidades de comunicación; un experto en relaciones y capacidad de análisis.**



LA EXPERIENCIA Y LA CREATIVIDAD

¿Para qué sirven?

■ La experiencia

- Surge de la vida misma. De haber presenciado, sentido o conocido antes. La experiencia ayuda en la aplicación de medios de solución de conflictos para comprender y atender problemáticas que en ocasiones son recurrentes.

■ La creatividad

- Es la capacidad de improvisar, de generar nuevas ideas o conceptos; de nuevas asociaciones entre ideas y realidades, que habitualmente producen soluciones originales. Es un pensamiento original, parte de un proceso mental que surge de la imaginación. ...Así pues, la **creatividad sirve para** reforzar la autoestima, la autonomía y la seguridad.

■ La preparación

- Nace de la vertiente educativa formal y de la asimilación del entorno, pero también de la especialización que se elija como vocación profesional o como parte del desarrollo vivencial en el desempeño social y laboral.

Un Conciliador laboral es más que un abogado, un psicólogo, un administrador o un sociólogo; es interdisciplinario y un comprometido profesional y socialmente. Además: Planea, Ejecuta y Evalúa. Es un “desactivador” de conflictos; un generador de acuerdos.

CONSEJOS BÁSICOS

TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Perfil de un conciliador

La persona que concilia debe manejar una serie de cualidades en materia de negociación para alcanzar un acuerdo en el que todos los implicados se sientan satisfechos. Entre ellas destacan:

- **La planeación.**
- **La flexibilidad.**
- **La tolerancia.**
- **La escucha.**
- **La comunicación.**
- **La persuasión.**
- **La observación, análisis y síntesis.**
- **La honestidad.**
- **El respeto.**
- **La asertividad.**
- **La empatía.**



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL