



Diplomado de actualización Jurídica

NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

El litigio laboral, a la luz de la reforma
a la Ley Federal del Trabajo de 2019

IMPARTIDO VÍA **"ZOOM"** | **5** MÓDULOS

DURACIÓN: **1 HORA** | TODOS LOS **MARTES**

5:00 PM (HORA CDMX)

IMPARTIDO POR: **LIC. RENÉ MIRELES**

INSCRIPCIONES SIN COSTO AL CORREO:
contacto@mirelesabogados.com





Reglas generales

Notificaciones



Excepciones

Desahogo





Reglas generales

1. Requisito antes de iniciar juicios
2. Se llevará a cabo ante los Centro de Conciliación (estatal o federal).
3. Podrá ser iniciado tanto por trabajadores, como por patrones.
4. Duración máxima 45 días naturales.
5. Existiendo casos de excepción.



Solicitud de inicio:

- Presencial
 - El trabajador acudirá al Centro de Conciliación, en donde lo auxiliarán a elaborar su solicitud, le brindarán asesoría jurídica sobre sus derechos y plazos de prescripción.
 - No desaparece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- Electrónicamente
 - Se implementará un sistema en línea
- Por escrito
 - Deberá de contener lo indicado en el artículo 684-C



Nombre del promovente: Juan Antonio López Sánchez
Asunto: Se presenta solicitud de Procedimiento de Conciliación Prejudicial
Número de identificación único: 1/2020

**H. Centro de Conciliación de Baja California,
con residencia en Mexicali.**
Presente.-

Juan Antonio López Sánchez, mexicano, mayor de edad, por mi propio derecho, con clave única de registro de población (curp) LOSJ800605HBCRJN07, acreditando mi personalidad con original y copia de identificación oficial consistente en credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral, el cual previo cotejo y compulsas con su original solicito su devolución, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en Avenida Cristóbal Colón, número 1914, de la Colonia Nueva, en la ciudad de Mexicali, Baja California. Así mismo, manifiesto que compareceré en carácter de asesor del suscrito, en términos de la fracción VII del artículo 684-E, de la Ley Federal del Trabajo, el C. René Bartolo Mireles Tejeda, Licenciado en Derecho, con cédula profesional federal número 6731061, expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.

Por medio del presente escrito, y con fundamento en el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo, asisto ante esa H. Autoridad para solicitar se inicie el procedimiento de conciliación prejudicial, a fin de dar cumplimiento al artículo 684-C de la citada Ley, hago de su conocimiento:

I.- Nombre, Curp, identificación y domicilio del solicitante: ya han quedado señalados en el proemio de este escrito.

II.- Nombre de patrón a quien se citará: Comercial Flash del Noroeste, S. A. de C. V.

III.- Domicilio para notificar al patrón: Avenida Insurgentes, número 423, Zona Centro, Mexicali, Baja California.

IV.- Objeto de la cita a la contraparte: Llevar a cabo una conciliación, derivada del conflicto por motivo del despido injustificado del que el suscrito fue objeto.

Por lo expuesto a Usted, atentamente solicito:

Único.- Se admita la solicitud presentada y se inicie al procedimiento de conciliación previsto por el artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo.

Protesto lo necesario
Mexicali, Baja California, a 5 de abril de 2020.

Juan Antonio López Sánchez

Avenida Cristóbal Colón, número 1914, Colonia Nueva, Mexicali, Baja California.
Tel (686) 252-7610 contacto@mirelesabogados.com

I.- Nombre, Curp, identificación y domicilio del solicitante: ya han quedado señalados en el proemio de este escrito.

II.- Nombre de patrón a quien se citará: Comercial Flash del Noroeste, S. A. de C. V.

III.- Domicilio para notificar al patrón: Avenida Insurgentes, número 423, Zona Centro, Mexicali, Baja California.

IV.- Objeto de la cita a la contraparte: Llevar a cabo una conciliación, derivada del conflicto por motivo del despido injustificado del que el suscrito fue objeto.

Por lo expuesto a Usted, atentamente solicito:

Único.- Se admita la solicitud presentada y se inicie al procedimiento de conciliación previsto por el artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo.

Protesto lo necesario

Mexicali, Baja California, a 5 de abril de 2020.

Juan Antonio López Sánchez

Avenida Cristóbal Colón, número 1914, Colonia Nueva, Mexicali, Baja California.

Tel (686) 252-7610 contacto@mirelesabogados.com



Nombre del promovente: Juan Antonio López Sánchez

Asunto: Se presenta solicitud de Procedimiento de Conciliación Prejudicial

Número de identificación único: 1/2020

**H. Centro de Conciliación de Baja California,
con residencia en Mexicali.**

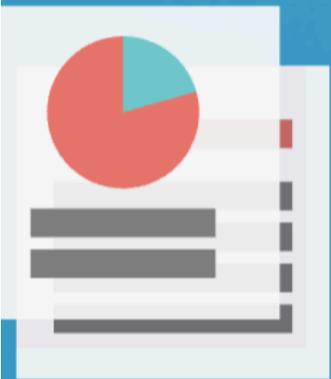
Presente.-

Juan Antonio López Sánchez, mexicano, mayor de edad, por mi propio derecho, con clave única de registro de población (curp) LOSJ800605HBCRJN07, acreditando mi personalidad con original y copia de identificación oficial consistente en credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral, el cual previo cotejo y compulsas con su original solicito su devolución, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en Avenida Cristóbal Colón, número 1914, de la Colonia Nueva, en la ciudad de Mexicali, Baja California. Así mismo, manifiesto que comparecerá en carácter de asesor del suscrito, en términos de la fracción VII del artículo 684-E, de la Ley Federal del Trabajo, el C. René Bartolo Mireles Tejeda, Licenciado en Derecho, con cédula profesional federal número 6731061, expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.

Por medio del presente escrito, y con fundamento en el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo, asisto ante esa H. Autoridad para solicitar se inicie el procedimiento de conciliación prejudicial, a fin de dar cumplimiento al artículo 684-C de la citada Ley, hago de su conocimiento:

Recepción de la solicitud

- Se le asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado.
 - El buzón servirá para recibir las notificaciones durante el procedimiento de conciliación únicamente.
- Se le asignará un turno en alguna de las salas de conciliación.
- Audiencia dentro de los 15 días siguientes (salvo citación por parte del trabajador al patrón)
- En caso de no ser competente, remitirá electrónicamente a donde corresponda.
- Si ambas partes acuden a solicitar, se llevará a cabo en el momento o en los próximos 5 días (quedando notificadas en el momento)



Reglas generales



Notificaciones

- La puede entregar el trabajador (en este caso, se puede señalar la audiencia dentro de los 5 días siguientes)
 - Si no acude el patrón, entonces notifica el Centro.
 - En este caso, no hay apercibimiento.
- Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan a la audiencia por causa justificada, no obstante estar debidamente notificados, se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes.
 - La parte que acuda será notificada en ese acto, la contraparte que no acuda lo será por el boletín del Centro y, en su caso, por buzón electrónico.
- Si sólo comparece el solicitante:
 - La autoridad emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria



Prescripción

- Se interrumpe por la sola presentación de la solicitud.
- Se reanuda el término cuando:
 - Se agota el procedimiento.
 - No comparece el solicitante.
- Se vuelve a interrumpir en caso de solicitar de nueva cuenta el inicio.
 - Hay una laguna importante, ya que no existe un límite de ocasiones en las que el trabajador puede solicitar de nuevo el procedimiento de conciliación prejudicial, lo cual implica la posibilidad de estar suspendiendo indefinidamente el término de prescripción.



Notificaciones

- En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, se dará por terminada la instancia y emitirá constancia para promover juicio ante el Tribunal competente.
 - En caso de que el patrón esté inscrito en el buzón voluntario (art. 743 penúltimo párrafo), recibirá una notificación de que se intentó llevar a cabo la conciliación, pero que no fue posible notificarlo. Esta notificación no tiene efecto alguno, sino simplemente enterar al patrón de lo ocurrido.



→ Excepciones

- **Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:**
 - Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;
 - No obstante, tiene la opción de solicitar la conciliación, observando las medidas que eviten revictimización
 - Designación de beneficiarios por muerte;
 - Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo
 - La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva



→ Excepciones

- **Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:**
 - Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y
 - Trabajo infantil.
 - La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y
 - La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación



➔ Excepciones

Para la actualización de las excepciones 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

Resulta importante definir discriminación en términos de nuestra legislación, así como las prestaciones de seguridad social que pudieran reclamarse en un juicio laboral.



→ Discriminación

La Constitución establece:

- Último párrafo del artículo 1, dice:
 - “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

La LFT señala:

- “Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; **no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil**; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”



→ Discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece un concepto de discriminación, que si bien es propio para la aplicación e interpretación de la citada Ley, puede servir como concepto orientador de la Ley Federal del Trabajo (no es supletorio)

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Para los efectos de esta ley se entenderá por:

....

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley **se entenderá por discriminación** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, **los antecedentes penales o cualquier otro motivo;**



Discriminación

La LFT señala:

- Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones



→ Excepciones

Reclamos relacionados con prestaciones de seguridad social:

- **Riesgo de Trabajo:** Son riesgos de trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Artículo 41 Ley del Seguro Social
- **Invalidez y Vida:** Cuando derivado de un riesgo o enfermedad de trabajo, se creen derechos al asegurado (trabajador), donde se puedan exigir prestaciones en dinero consistentes en pensión temporal, definitiva, asignaciones familiares, ayuda asistencial. Artículo 120 de la Ley del Seguro Social.
- **Maternidad y Enfermedades:** Cuando derivado de la relación de trabajo, el trabajador o trabajadora, se trate de los siguientes derechos:
- **En maternidad (en especie):** Asistencia obstétrica; ayuda en especie por 6 meses p/lactancia; canastilla al nacer el hijo. Art. 94 LSS
- **En maternidad (en dinero):** Subsidio de 100% del SDI, 42 días anteriores al parto, 42 días post parto. Art. 101 LSS
- **En enfermedad (en especie):** Atención médico quirúrgica; atención farmacéutica; atención hospitalaria. Art. 91 LSS
- **En enfermedad (en dinero):** subsidio de 60% del SDI a partir del 4º día hasta por 52 semanas prorrogables por 26 semanas más. Art. 96 LSS
- **Accidente de trabajo:** Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. Art. 42 LSS.



Desahogo

- Los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial.
- La información aportada por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna.
- **Opinión:** únicamente respecto a lo aportado o manifestado por la contraparte.



Desahogo

- La Autoridad verificará personalidad de las partes (identificación y poderes).
 - Le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones.
- La Autoridad **formulará una propuesta de convenio.**
 - En caso de aceptación, entregarán copia certificada a las partes y lo remitirá al Tribunal de manera electrónica.
 - En caso de pagos diferidos, deberá contener pena moratoria no menor a 1 día de salario del trabajador.
- Categoría de cosa juzgada
 - Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente.



Desahogo

- El trabajador solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia.
 - Podrá asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio.
 - También podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo.
- El patrón deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre
 - El representante no necesariamente tiene que ser abogado.



Desahogo

- Si no hay arreglo, se emite constancia de haber agotado el procedimiento, con lo cual el trabajador puede iniciar el juicio.
- También se puede diferir por mutuo acuerdo, para celebrarse en los siguientes 5 días

En caso de riesgo inminente.

Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización:

- La autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos.
- En estos casos, el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;