



Conciliación Prejudicial

Indice

Tema 1. Mecanismos Alternativos para la Solución de Controversias	4
Tema 2. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	6
Tema 3. Los centros locales de conciliación laboral, competencias y facultades	7
Tema 4. La función conciliadora	8
Tema 5. El conciliador, un protagonista en la impartición de justicia laboral	10
Tema 6. Procedimiento de conciliación	16
Tema 7. Supuestos de excepción de instancia conciliatoria	22
Tema 8. Normas para la celebración de convenios	24

Tema 3. La justicia en materia laboral, sede administrativa

<p>Tema 1. Los Mecanismos Alternativos para la Solución de Conflictos</p> <p>Tema 2. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p> <p>Tema 3. Los centros locales de conciliación laboral, competencias y facultades</p> <p>Tema 4. La función conciliatoria</p> <p>Tema 5. El conciliador, un protagonista en la impartición de justicia laboral.</p> <p>Tema 6. El procedimiento conciliatorio</p> <p>Tema 7. Supuestos de excepción de instancia conciliatoria</p> <p>Tema 8. Normas para la celebración de convenios</p>	<p>Tema 1. Definición conceptual</p> <p>Tema 2. LFT, 3, 28, fracción III y V, 48, 48 BIS, 132, fracción XXX, XXXII, 365, 365 BIS, 368, 371 BIS, fracción I y III, 373, 387, 390, 390 BIS, 390 TER, 400 BIS, 407, 409, 411, 415, fracción I y IV, 416, 419, 424, 424 BIS, 523, fracción II BIS, 541 fracción VI, TER, 590 A, B, C, D, 684 E, 714, 717, 739, 742, fracción XII y XIII, 897 F, inciso c), 920, fracción IV, V y VI, 923</p> <p>Tema 3. 3, 33, 48, 48 bis, 523, fracción II, ter, 530 fracción IV, 541, fracción V bis, 590 E, 590 F, 684 E, fracciones II, III, XIII, 684 K, 714, 717, 728, 739 TER, 742 fracciones XII y XIII, 743, fracción VI, párrafo tercero, 939, 987.</p> <p>Tema 4. Teoría</p> <p>Tema 5. 641 A, 684 E, fracción V, 684 F, 684 G, 684 H, 684 I, 684 J, 684 K, 684 L, 684 M, 684 P, 684 R, 684 S, 684 U, 728, 921 BIS, 926, 928, fracción IV.</p> <p>Tema 6. 48, 48 bis, inciso e), 521, fracción I, 684 A, B, C, E, I, fracción II, 737, 739, párrafo quinto, 870 bis, 872, apartado B, fracción I.</p> <p>Tema 7. 685 ter</p> <p>Tema 8. 3, 33, 34, 519, fracción III, 684 E, fracción VIII, XIII, XIV, 939, 940, 946, 949, 987</p>
---	---

Tema 1. Mecanismos Alternativos para la Solución de Controversias

1.1 Acceso a la justicia y tutela jurídica garante

- Acceso a la justicia: Aquella posibilidad de que cualquier persona independientemente de su condición, tenga la puerta abierta para acudir a los sistemas de justicia, si así lo desea, a mecanismos e instancias para la determinación de derechos y la resolución de conflictos.

1.2 Tutela jurídica.

- Se parte de la premisa de que el derecho de acceso a la justicia debe contener un contenido amplio y no limitarse al derecho de acceso a los tribunales.
- Cualquier vulneración de derecho puede y debe tener una respuesta jurídica, que no única y exclusivamente debe ser de los tribunales a través de la realización coactiva de la ley, sino que el Estado debe garantizar al gobernado la oportunidad de buscar la vía que le ofrezca una mayor protección o una mejor solución.
- Debe redefinirse la idea de justicia y de ésta como servicio público para el gobernado a quien deberá facilitársele el acceso a un procedimiento más efectivo con una mejor tutela diversificando las formas de solución de conflictos, a través de un sistema multipuertas de acceso a la justicia.
- La tutela jurisdiccional es un modo de actuar de la tutela jurídica.

1.3 Fundamento internacional

- Con base en la Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder, adoptada por la Asamblea General de la ONU, mediante resolución 40/34, de 29 de noviembre de 1985, se introdujo un párrafo en el numeral 17 de la CPEUM, que es del tenor siguiente:

“Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial”.
- Asunto de relevancia, caso Lagos del Campo vs Perú, Corte Interamericana de Derechos Humanos.

1.4 Bases constitucionales

- En junio de 2008, la justicia alternativa vuelve a ser un derecho consagrado en la Carta Magna en el artículo 17 que establece que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.
- El acceso a los tribunales de justicia se constituye como garantía, como *ultima ratio* a la que los ciudadanos podrán acudir para obtener tutela judicial efectiva de sus legítimos derechos e intereses, pues antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia

conciliatoria correspondiente. Reforma constitucional de 24 de febrero de 2017, al artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo segundo.

1.5 Definiciones conceptuales

1.5.1 Sistemas alternos

- Surgen como respuesta a reclamos de reingeniería judiciales. Dar opciones para efectividad a la resolución de reclamos.
- Deviene como una necesidad de desaprender la estructura del litigio como respuesta al conflicto.
- Resulta fundamental conocer qué mecanismo resulta más adecuado de acuerdo al tipo de conflicto.
- Ofrecen importantes ventajas de reducción de costos, adecuación y eficacia.

1.6 Tipología

- La negociación es la actividad base de los MASC.
- Mediación y conciliación, procedimientos mixtos de resolución de conflictos.

1.7 Principios básicos

- Los principios básicos de los métodos autocompositivos de solución de conflictos son: voluntariedad, flexibilidad, imparcialidad, neutralidad y confidencialidad.

Preguntas detonadoras:

- ¿Consideras que la obligatoriedad de acudir a la conciliación antes de instar a los tribunales laborales sea acorde con los principios básicos de los MASC?
- ¿Cuál es la diferencia entre imparcialidad y neutralidad?

1.8 Conciliación previa y judicial

- Internacionalmente puede hacerse referencia a la actividad como mediación y/o conciliación. Ambas figuras se confunden en distintas legislaciones y doctrinas.
- Mediación y Conciliación se definen conjuntamente como un método autocompositivo en el que existe la intervención de un tercero ajeno al conflicto que intenta conseguir que las partes en conflicto alcancen un acuerdo. Existen corrientes de los MASC que aducen que la principal diferencia entre ellas radica que en la conciliación el tercero ajeno al conflicto goza con la facultad profesional de hacer propuestas de solución a las partes.
- La mediación judicial será aquella que se lleve a cabo una vez que se haya iniciado un proceso judicial y en cualquier momento de este, siendo el juez quien lleve a cabo la labor.
- La posición del juez ante la conciliación como participante y garante.

Tema 2. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

2.1 Competencia

- Conciliar en materia federal
- Registro de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos administrativos.
- Servicio Profesional de Carrera y selección de su personal.
- Planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

Artículo 590-A. LFT

2.2 Lineamientos generales

2.2.1 Naturaleza administrativa

- Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el Órgano de Gobierno.
- Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Artículo 590-B. LFT

Preguntas a debatir

- ¿Por qué se pretende que el CFCYRL, tenga autonomía de gestión?

2.3 Principios

- Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Artículo 590-B. LFT

Preguntas a debatir

- ¿Cuál es la relevancia y vigencia de los principios en el CFCYRL?

Tema 3. Los centros locales de conciliación laboral, competencias y facultades

3.1 Competencia

- Conciliar en el ámbito local.
- Servicio Profesional de Carrera
- Capacitar y profesionalizar

Artículo 590-E. LFT

3.2 Lineamientos

3.2.1 Naturaleza administrativa

- Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir.
- Contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Artículo 590-F. LFT

3.2.2 Principios

- En su actuación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Artículo 590-F. LFT

3.2.3 Integración y funcionamiento

- Estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el Poder Legislativo de la respectiva Entidad Federativa o de la Ciudad de México, según corresponda.
- Cada Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales y que salvaguarden el ejercicio pleno de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Artículo 590-F. LFT

Tema 4. La función conciliadora

4.1 Teleología

- La función conciliadora como proceso transformador de relaciones en conflicto, más allá de buscar la razón práctica y teórica, pretende forjar la cohesión social al adentrarse en la escucha atenta del reclamo del otro.
- La conciliación no puede entenderse únicamente como el mecanismo o técnica para la descongestión de los litigios, sino que, por sí misma, influye en la edificación de una cultura de diálogo y entendimiento sobre los problemas acaecidos en la sociedad.

4.2 Definiciones conceptuales

- Es la sesión en la que interviene un tercero, experto en comunicación o facilitador de la comunicación, al que se le permite sugerir, plantear y proponer diferentes opciones que den solución al conflicto, a fin de que las partes puedan recoger alguna de ellas.
- En la función conciliatoria es fundamental el desarrollo de buenas prácticas en la comunicación, debidamente orientada a la resolución del conflicto, a fin de que se alcancen consensos. La tarea comunicativa requiere conocimientos en mensajes verbales y no verbales, escucha activa, contexto de la comunicación y contexto físico, y sobretodo el desentrañamiento del problema mediante la elaboración del mapa del conflicto.
- En el desarrollo de la conciliación, se debe poner especial atención a los siguientes factores:
 - a) Importancia del entendimiento directo entre las personas.
 - b) Reconocimiento del otro
 - c) Responsabilización del conflicto por cada una de las partes y la posibilidad de su resolución o de su transformación con la presencia y apoyo de un tercero que facilita el proceso comunicacional
 - d) Autonomía de la voluntad

4.3 Referente internacional

- En la sentencia C-1195 de 2001 (Colombia, Corte Constitucional, 2001):

“... Para la Corte resulta claro que la justicia estatal formal no siempre es efectiva, en especial cuando no se han previsto recursos judiciales idóneos y suficientes que faciliten la solución pacífica de los conflictos, o cuando la complejidad de los procedimientos o de las condiciones de tiempo, modo y lugar exigidas por el legislador restringen la capacidad de alcanzar el goce efectivo de los derechos cuya protección se busca al acudir a las instancias judiciales. Los mecanismos alternativos de resolución de conflictos no representan una desconfianza hacia la justicia estatal formal, sino un reconocimiento de

que procedimientos menos formales y alternativas de justicia autocompositiva complementan las opciones a las cuales pueden acudir las personas para resolver sus disputas. Por ello mecanismos como la mediación y la conciliación, más que medios para la descongestión judicial, son instrumentos para garantizar el acceso efectivo a la justicia y promover la resolución pacífica de los conflictos...”.

Tema 5. El conciliador, un protagonista en la impartición de justicia laboral

5.1 Ética

- El desempeño profesional de los conciliadores constituye pieza clave fundamental del éxito de la reforma laboral.
- Principios de ética personal y profesional relativos a la actividad conciliadora: obligaciones del conciliador en cuanto al proceso, en cuanto a las partes y hacia la profesión y otros mediadores.
- Manual del mediador de la OIT.
- Necesidad de conocimientos específicos del conciliador laboral: El conciliador en el conflicto laboral debe conocer suficientemente todas las circunstancias específicas del mismo, muy singularmente a los actores de los conflictos por la calidad en que acuden como nacientes de una relación de supra-subordinación y aquellos que además son de naturaleza colectiva, patronales y sindicatos.

5.2 Atribuciones del conciliador conforme LFT

5.2.1 Formales

- Emitir el citatorio a la audiencia de conciliación.
- Causas de justificación por la inasistencia a la audiencia de conciliación.
- Elaborar el acta de audiencias de conciliación
- Dar fe de la entrega al trabajador de las cantidades o prestaciones convenidas.
- Expedir las constancias de no conciliación en aquellos casos que ésta no fuere posible.
- Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios a que lleguen las partes.

Artículo 684-F. LFT

5.2.2 Fondo

- Comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la conciliación.
- Exhortar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo.

- Evaluar las solicitudes de los interesados, sin que ello implique la imposición de acuerdos.
- Cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores.
- Vigilar que no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público.

Artículo 684-F. LFT

5.3 Técnicas de conciliación

5.3.1 Arte y Técnica

- Según el Manual de Mediación de la OIT, el mediador deberá contar con cualidades personales como empatía y habilidad para averiguar los valores de las partes; y, profesionales como imparcialidad y neutralidad, profesionalidad y confidencialidad.
- Con base en la doctrina para abordar exitosamente, la conciliación deben hacerse uso de:
 - a) Microtécnicas: reformulación, normalización, enfocar a futuro, síntesis, reconocimiento del otro, revalorización y reciprocación;
 - b) Técnicas comunicativas: escucha activa, reenmarcación, parafraseo, preguntas, empoderamiento, agente de la realidad, proactividad, realce de lo positivo; y,
 - c) Modelos: legitimación, circularidad, narrativa.
- Se requiere el desarrollo de habilidades de comunicación no verbal y el uso de técnicas de facilitación de comunicación.
- Es fundamental indagar para conocer los intereses de las partes y no realizar sólo lectura de posiciones.

5.4 Requisitos para ser conciliador en la LFT

5.4.1 Laborales y académicos

- Preferentemente experiencia de por lo menos tres años en áreas del derecho del trabajo o especialización en las actividades que se vinculen con las atribuciones del Centro de Conciliación que corresponda.
- Contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del Centro
- Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género

Artículo 684-G. LFT

5.4.2 Certificación

- Tener preferentemente certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias.

Artículo 684-G. LFT

5.4.3 Ejercicio de derechos civiles y políticos

- Gozar del pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.

Artículo 684-G. LFT

5.4.4 Procedimentales

- Aprobar el procedimiento de selección que se establezca para tal efecto.

Artículo 684-G. LFT

5.4.5 Inhabilitación

- No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Artículo 684-G. LFT

Preguntas a debatir

- ¿Consideras que para ser conciliador es necesario que el mismo cuente con licenciatura en derecho?
- ¿Cuál es la relevancia del concepto preferente?
- ¿Qué implica el contar con una carrera afín?
- ¿Quién tendrá la legitimidad para emitir la certificación para ser conciliador? ¿Mediante qué mecanismos?

5.5 Obligaciones del conciliador

5.5.1 Axiológicas

- Observar los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad.
- Tratar con la debida equidad y respeto a los interesados.
- Abstenerse de fungir como testigos, representantes jurídicos o abogados de los asuntos relativos a los mecanismos alternativos en los que participen posteriormente en juicio.
- Ser proactivo para lograr la conciliación entre las partes.

Artículo 684-H. LFT

5.5.2 Académicas

- Cumplir con programas de capacitación y actualización para la renovación de la certificación.

Artículo 684-H. LFT

5.5.3 Justicia social

- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente.
- Salvaguardar los derechos irrenunciables del trabajador.

Artículo 684-H. LFT

Preguntas a debatir

- Cómo considera que el principio de neutralidad coexista frente a la naturaleza de las relaciones laborales de supra- subordinación?
- ¿Qué contenidos deberá conocer el conciliador para lograr el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social?
- ¿Es posible conciliar el procurar el equilibrio y la salvaguarda de derechos? Exponer caso.

5.6 Procedimiento y criterios de selección para ser conciliador

5.6.1 Teleología del procedimiento

- Garantizar la autonomía de su actuación y el cumplimiento de los principios que rigen la conciliación laboral.

Artículo 684-L. LFT

Acreditar su idoneidad a partir de la valoración de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones. **Artículo 684-L. LFT**

- Garantizar que los aspirantes cuenten con las destrezas, habilidades y competencias siguientes:
 - a) Conocimientos generales de derecho y específicos en materia laboral.
 - b) Análisis y resolución de controversias.
 - c) Gestión del conflicto.
 - d) Aptitudes en la función conciliatoria.

Artículo 684-M. LFT

Punto a debatir

- **¿Se puede garantizar que un psicólogo, sociólogo, economista, puede garantizar la destreza, habilidades y competencias previas?**

5.6.2 Elementos formales del procedimiento

5.6.2.1 Convocatoria

- El procedimiento de selección se llevará a cabo a través de concurso, cuya convocatoria deberán ser públicas y abiertas.

Artículo 684-N. LFT

- Las convocatorias deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en los órganos oficiales de difusión de las entidades federativas y en el portal de Internet del Centro de Conciliación.

Artículo 684-N. LFT

- El Órgano de Gobierno del Centro de Conciliación, a propuesta del titular de ésta, aprobará la emisión de la convocatoria, que contendrá: i) número de publicación; ii) número de plazas sujetas a concurso; iii) lugar y fechas que comprenderán las etapas del procedimiento; y iv) documentos.

Artículo 684-O. LFT

- El Centro de Conciliación garantizará el cumplimiento de los principios de legalidad, imparcialidad, calidad, objetividad, certeza, equidad, competencia por mérito, publicidad y transparencia, en los procedimientos de selección de conciliadores, para lo cual deberá establecer en la convocatoria lo siguiente:
 - Las obligaciones específicas de los participantes durante el concurso y las causales de descalificación o eliminación del mismo;
 - Las reglas del concurso;
 - La integración del comité de evaluación y selección que llevará a cabo el concurso, y
 - Los lineamientos del proceso de selección de conciliadores.

Artículo 684-R. LFT

- Los resultados del concurso se publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en los órganos oficiales de difusión de las entidades federativas, así como en la página oficial del Centro de Conciliación que corresponda.

Artículo 684-T. LFT

- Una vez hecha la publicación a que se refiere el artículo que antecede, el Titular del Centro de Conciliación llevará a cabo la designación de acuerdo con el número de plazas sujetas a concurso.
- El nombramiento de los conciliadores tendrá una vigencia de tres años y podrá ratificarse por periodos sucesivos de la misma duración.

Artículo 684-U. LFT

5.6.2.2 Derechos de los participantes

- Concursar en igualdad de condiciones;
- Contar con el lugar, equipo y tiempo necesarios para la presentación de los exámenes, y
- Conocer los resultados del concurso en las publicaciones que realice el Centro de Conciliación.

Artículo 684-Q. LFT

5.6.2.3 Atribuciones del Órgano de Gobierno del CC

- Aprobar la emisión de las convocatorias para el procedimiento de selección de conciliadores a propuesta del titular del Centro de Conciliación;
- Aprobar la propuesta para la calendarización y sedes para llevar a cabo las etapas del concurso que presente el Titular del Centro de Conciliación;
- Aprobar, a propuesta de dicho Titular, los Lineamientos del proceso de selección de conciliadores públicos en materia laboral.

Artículo 684-S. LFT

Tema 6. Procedimiento de conciliación

❖ Elementos previos

6.1 Generales

- Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación.

Artículo 684-B. LFT

- La solicitud de conciliación deberá contener los siguientes datos:
 - Nombre, CURP, identificación oficial del solicitante y domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acuda, para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial. Se asignará buzón electrónico.
 - Nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará para la conciliación prejudicial.
 - Domicilio para notificar a la persona, sindicato o empresa a quien se citará.
 - Objeto de la cita a la contraparte.

Artículo 684-C. LFT

6.2 Confidencialidad en los datos aportados

- Los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial.
- El tratamiento de los datos proporcionados por los interesados estará sujeto a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Artículo 684-C. LFT

6.3 Notificación para la audiencia de conciliación o del acuerdo de incompetencia

- El solicitante será notificado de la fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación o del acuerdo de incompetencia, al momento de presentar su solicitud.

Artículo 684-C. LFT

6.4 Duración del procedimiento de conciliación

- El procedimiento de conciliación a que se refiere el presente título no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales.

Artículo 684-D. LFT

Pregunta a debatir

- ¿Es factible que como MASC, se considere el plazo de 45 días como máximo?

❖ Procedimiento

6.5 Autoridad competente

- Presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local que corresponda, vía comparecencia o electrónica.

Artículo 684-E. LFT

6.6 Asesoría jurídica

- Los Centros de Conciliación auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Deberán proporcionar asesoría jurídica de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción de los mismos, así como respecto de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para solucionar los conflictos laborales.

Artículo 684-E. LFT

Pregunta a debatir

- ¿Resulta compatible la actividad conciliatoria que realiza la PROFEDET?
- ¿Cuáles son los límites de la defensa jurídica adecuada que deberá garantizar el IDPF?
- ¿Es necesario que el trabajador sea representado por un licenciado en derecho?

6.7 Plazo genérico para la celebración de la audiencia de conciliación

- Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

Artículo 684-E. LFT

6.8 Plazo para notificar el citatorio y medida de apremio

- El citatorio se notificará personalmente al patrón cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.

Artículo 684-E. LFT

6.9 Número de identificación único y buzón electrónico

- Al recibir la solicitud de conciliación, la autoridad conciliadora le asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación.

Artículo 684-E. LFT

6.10 Incompetencia

- En caso de no ser competente, la Autoridad Conciliadora deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento. La Autoridad Conciliadora se pronunciará respecto de la personalidad cuando se trate de solicitudes de personas morales.

Artículo 684-E. LFT

6.11 Solicitud de ambas partes

- La autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento.

Artículo 684-E. LFT

6.12 Desahogo de la audiencia

6.12.1 Comparecencia

- 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; no obstante, el trabajador 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.

- Si las partes acuden a la audiencia, la Autoridad Conciliadora deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial y, en su caso, verificar que la persona que comparezca en representación de la persona moral acredite su personalidad.

Artículo 684-E. LFT

6.12.2 Buzón electrónico (notificaciones)

- Se le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial.

Artículo 684-E. LFT

6.12.3 Propuesta de contenido y alcances del arreglo conciliatorio

- Hecho lo anterior formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justa y equitativa que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, que deberá ratificarse en ese acto, entregándose copia autorizada de éste.
- De no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 684-E. LFT

6.12.4 Incomparecencia

- Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan a la audiencia de conciliación 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 a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Si sólo 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.

Artículo 684-E. LFT

6.12.5 Falta de notificación

- En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, la Autoridad Conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal competente.

Artículo 684-E. LFT

6.12.6 Revictimización

- 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.

Artículo 684-E. LFT

Pregunta a debatir

- ¿Resulta compatible la figura de revictimización con los supuestos de excepción a la conciliación?
- ¿Con base en la presente hipótesis, se puede por el método analógico hacer uso de las excepciones a conciliación?
- ¿Ante una posible antinomia, es factible algunos supuestos de excepción puedan ser sujetos al procedimiento de conciliación?

6.12.7 Convenio y su ejecución

- Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente.
- Al celebrar convenio, las Autoridades Conciliadoras entregarán copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se les entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio.

- La Autoridad Conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que esta Ley establece, aplicables al caso concreto. Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio.
- En caso de que las partes establezcan pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento, ésta consistirá en una cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento cabal al convenio.

Artículo 684-E. LFT

6.12.8 Procedimiento sumario

- Sin perjuicio de lo anterior, cuando así lo requiera el solicitante, el Centro de Conciliación podrá fijar la Audiencia de Conciliación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, para lo cual le proporcionará el citatorio a la audiencia con el fin de que el solicitante se haga cargo de entregarlo directamente a la persona o personas citadas.
- En este caso, de presentarse ambas partes a la audiencia de conciliación, se procederá a su celebración.
- Si el solicitante no se presenta a la audiencia, se archivará el asunto por falta de interés, sin emisión de la constancia de haber agotado la conciliación, salvo que justifique su inasistencia, a juicio del conciliador.
- Si se presenta solamente el solicitante de la conciliación, se señalará nueva fecha y hora para la audiencia de conciliación dentro de los siguientes quince días, ajustándose a las reglas del procedimiento; en dicha audiencia de conciliación, el Centro de Conciliación procederá a geolocalizar el domicilio de la parte citada con auxilio del solicitante; en caso de no poderlo geolocalizar, el Centro de Conciliación fijará una cita para que, acompañado del interesado, se proceda a realizar la citación correspondiente.

Artículo 684-E. LFT

Tema a debatir

- ¿Cuál es la finalidad de establecer un procedimiento sumario?

Tema 7. Supuestos de excepción de instancia conciliatoria

- Representa la voluntad del legislador para salvaguardar los derechos fundamentales en materia del trabajo.
- Como premisa general, se advierte la necesidad de aportar indicios para acreditar las excepciones de instancia conciliatoria.
- Se pretendió salvaguardar un núcleo duro de derechos fundamentales.

7.1 Categorías sospechosas

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.

7.2 Beneficiarios por muerte

Designación de beneficiarios por muerte.

7.3 Seguridad social

Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo.

7.4 Tutela de derechos fundamentales

- La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:
 - a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;
 - b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y
 - c) Trabajo infantil.
- Para la actualización de estas 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.

Pregunta a debatir

- ¿La acreditación de indicios debe operar para todos los supuestos?

7.5 Titularidad de CCT o CL

La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley.

7.6 Estatutos de los sindicatos

Av. Revolución 366, Piso 3, Col. San Pedro de los Pinos, Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03800, CDMX.
55-1719-0990, Red #313
uirmjl@correo.cjf.gob.mx

La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Artículo 685 Ter. LFT

Tema 8. Normas para la celebración de convenios

- Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- Irrenunciabilidad de derechos
- Aquellos son intervención judicial (3er párrafo, del numeral 22 de la LFT)