

Alcances de la Conciliación

El convenio que celebren las partes en la audiencia dará por terminado el conflicto.

El cumplimiento del convenio es obligatorio para el patrón y el trabajador. En caso de incumplimiento de alguno de los interesados, el juez laboral podrá hacerlo cumplir.

El conciliador se asegurará que el trabajador comprenda los términos del convenio y que lo acepta de manera voluntaria e informada. El Centro de Conciliación deberá entregar a cada parte copia certificada del convenio y de las actas donde conste el cumplimiento de éste.



Orientación y asesoría

Los Centros de Conciliación, así como las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Adicionalmente, las Procuradurías de la Defensa del Trabajo brindarán asesoría, orientación y, en su caso, representación de forma gratuita a los trabajadores sobre:

- Sus derechos y los tiempos legales para llevar a cabo el proceso.
- Los procedimientos de conciliación y de juicio para solucionar los conflictos laborales.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y CONTACTO:

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Teléfono: 55-59-98-20-00
orientacionprofedet@stps.gob.mx

Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral

Teléfono: 55 20-00-53-00, ext: 63013
reforma.laboral@stps.gob.mx

Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral

Teléfono: 55-20-00-53-00, ext: 63158

<https://www.gob.mx/stps>

reformalaboral.stps.gob.mx

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN LABORAL



ANTES DE DEMANDAR, TENEMOS QUE CONCILIAR.

La Reforma Laboral establece la obligación de trabajadores y patrones de asistir a una audiencia de conciliación antes de iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales. No será necesario agotar esta instancia en los casos de discriminación, acoso y violencia en los centros de trabajo, y, en general, violaciones a los derechos humanos; así como para la designación de beneficiarios, entre otros.

La etapa de conciliación es obligatoria, pero la decisión de llegar a un acuerdo depende de la voluntad de las partes.

¿QUÉ ES LA CONCILIACIÓN?

Es un acuerdo entre las partes que tiene el fin de solucionar los conflictos laborales entre el trabajador y el patrón, sin necesidad de llegar a juicio.



Beneficios de la Conciliación

- Se evita el desgaste en tiempo y dinero que puede generar un juicio laboral.
- Es un procedimiento gratuito, imparcial y confidencial.
- Es un procedimiento ágil y rápido, pues la Ley fija un límite de 45 días naturales para concluir la etapa de conciliación.
- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Centros de Conciliación locales y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo tienen la obligación de proporcionar asesoría y orientación legal gratuita a las personas que lo soliciten sobre el conflicto laboral en que se encuentren, ayudando incluso a elaborar su petición.

¿Cómo inicia la Conciliación?

- El proceso inicia cuando una de las partes interesadas (patrón, trabajador o sindicato) presentan una solicitud ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación locales, señalando los datos de las partes y el motivo de la cita.



Procedimiento de Conciliación

1. Presentación de la solicitud ante el Centro de Conciliación competente.
2. Fijación de la fecha de la audiencia de conciliación.
3. Notificación de la audiencia al solicitante y a la persona, sindicato o empresa que se citará.
4. Celebración de la audiencia de conciliación.
5. Formulación de una propuesta de convenio y alcance de un arreglo conciliatorio.
6. En común acuerdo, las partes podrán solicitar nuevamente fecha para la audiencia de conciliación.
7. Las partes podrán:
 - a) Aceptar el arreglo conciliatorio y celebrar el convenio por escrito.
 - b) Rechazar el arreglo conciliatorio, en cuyo caso se emitirá la Constancia de No Conciliación.



Aspectos importantes a considerar en la Conciliación

- a) **La solicitud de conciliación se puede presentar:**
 - Por la parte interesada, acudiendo personalmente al Centro de Conciliación competente.
 - De común acuerdo, cuando ambas partes acuden al Centro de Conciliación.

Al recibir la solicitud, el Centro de Conciliación:

1. Señalará día y hora para la celebración de la audiencia y asignará un buzón electrónico a los interesados.
2. Notificará el citatorio a la contraparte.

El solicitante podrá entregar el citatorio personalmente, o bien, a través de los actuarios del Centro.

b) Buzón Electrónico

Esta herramienta tecnológica es un mecanismo innovador que permite acelerar el proceso de notificación de las audiencias de conciliación.

El Centro de Conciliación asignará un número de identificación único y un buzón electrónico a los interesados.

Audiencia de Conciliación

La fecha de la audiencia de conciliación se señalará al momento de recibir la solicitud y deberá efectuarse en un tiempo máximo de 15 días siguientes a su presentación.

En la audiencia deberán considerarse los siguientes aspectos:

- Las partes deben acudir personalmente a la audiencia. Cuando se trate de empresas, debe acudir su representante legal. El trabajador solicitante podrá asistir acompañado de un abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo, pero no se reconocerá a éste como su apoderado por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio.
- En caso de que el trabajador o el patrón no comparezcan a la audiencia por causa justificada, se señalará nueva cita en los 5 días siguientes.
- En el desarrollo de la audiencia, el solicitante y la parte citada deberán presentarse debidamente identificadas con documento oficial vigente.
- Las partes podrán solicitar cuantas audiencias sean necesarias para solucionar el conflicto laboral, siempre y cuando sean bajo los lineamientos que señala la Ley.

Emisión de la Constancia de No Conciliación

Si las partes que se presentaron a la audiencia no llegan a un acuerdo, el Centro emitirá una constancia de No Conciliación, que permite que la persona solicitante inicie un juicio ante el Tribunal Laboral competente.

La constancia se emite en los siguientes casos:

1. Cuando el solicitante y la parte citada se presentan a la audiencia y no llegan a un acuerdo.
2. Cuando sólo el solicitante comparece a la audiencia.

