



Asesor
Fiscal,
Jurídico
y Laboral

Cómo prepararse para la atención de conciliación y demandas de trabajadores en el nuevo sistema de justicia laboral

Lic. Hugo Arriaga Estrada

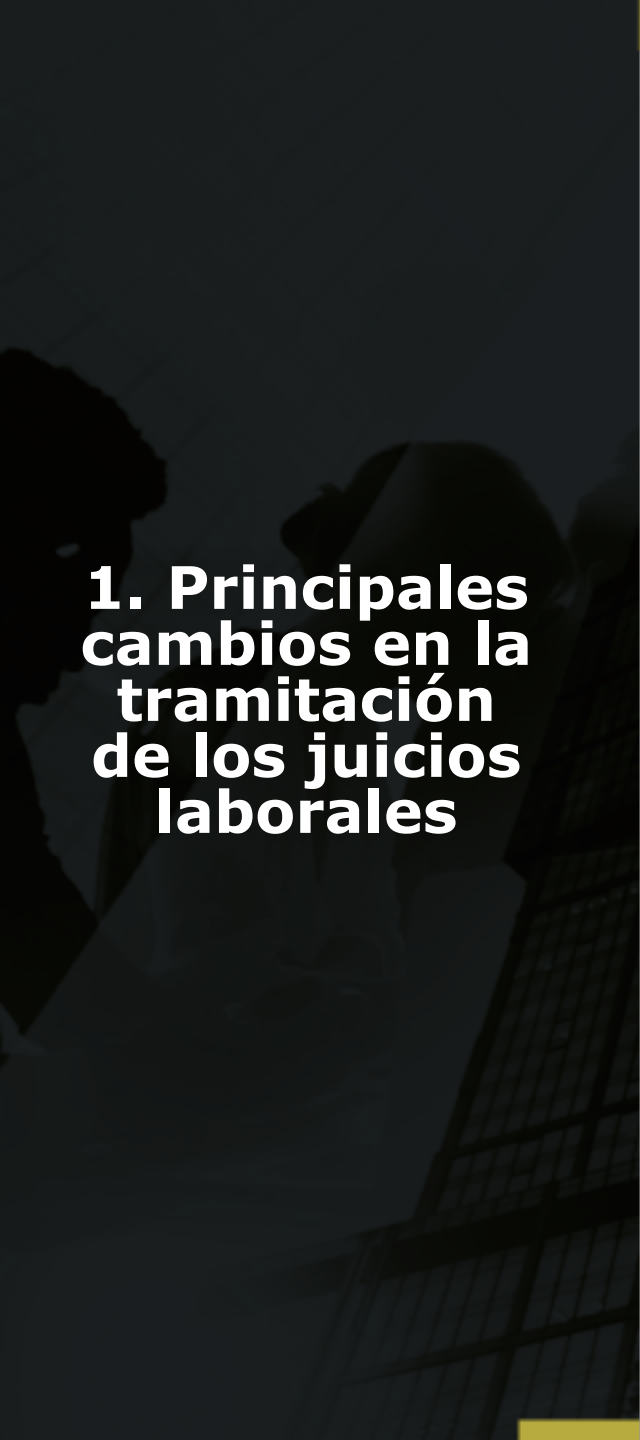
Mtro. José Juan Ríos Aguilar

Diciembre 2022



Agenda:

1. Principales cambios en la tramitación de los juicios laborales
2. La conciliación como un mecanismo favorable para el patrón
3. Procedimiento por seguir en la rescisión laboral
4. Cómo tendrá que acreditar el patrón que no despidió al trabajador
5. Ante qué autoridad se celebrarán o ratificarán los convenios de terminación de la relación laboral
6. Qué debe hacer el patrón en caso de recibir la notificación de conciliación o juicio laboral



1. Principales cambios en la tramitación de los juicios laborales

Derivado de los compromisos internacionales, se modificó nuestra Carta Magna en 2017, y la LFT en mayo de 2019.

Actualmente en todo el país está aplicando el nuevo sistema de justicia laboral.

Conflicto

Los conflictos de trabajo generan controversias entre dos sujetos:

- ✓ actor o demandante —quien promueve la demanda— y
- ✓ Demandado

En el ámbito del derecho laboral, el conflicto que más se conoce es el que surge **entre el trabajador y su patrón**, ocasionado por el incumplimiento de la LFT o del contrato individual o colectivo de trabajo

Existe una necesidad de resolver esa problemática, lo cual puede suceder de diversas formas:

- ✓ amigable composición entre las partes, o
- ✓ ante un tercero: conciliador, mediador, arbitro o juez

Conciliación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM):

- ✓ las leyes deben prever mecanismos alternativos de solución de controversias
- ✓ los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación antes de acudir a los Tribunales

LFT:

- ✓ antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente
- ✓ el procedimiento de conciliación no deberá exceder de 45 días naturales

No se concilian los conflictos de:

- ✓ discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual
- ✓ 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
- ✓ tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral: libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; trata laboral, así como trabajo forzoso, obligatorio e infantil
- ✓ titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y
- ✓ impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación

Juicio laboral

Las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones está a cargo de los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas.

A través de este proceso el trabajador despedido injustificadamente puede solicitar la:

- ✓ reinstalación, o
- ✓ la indemnización: tres meses de salario diario integrado
- ✓ salarios vencidos (caídos), computados desde la fecha del despido hasta por un lapso máximo de 12 meses, y posterior a ello los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2 % mensual (art. 48 de la LSS).

Asimismo, el trabajador puede reclamar el pago, entre otras cosas: horas extraordinarias; días de descanso semanal y festivos laborados; vacaciones; prima vacacional; aguinaldo; prima dominical; PTU; prima de antigüedad; salario devengado y no cubierto; bonos o gratificaciones adeudadas, cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social.

Exhibir documentos firmados en blanco y de mentir en el juicio laboral

Actuaciones notoriamente improcedentes



Multa de 100 a 1,000 veces la UMA (\$ 9,622.00 a \$ 96,220.00)

- ✓ Alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia, o
- ✓ exijan la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral
- ✓ presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo, y
- ✓ simular con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación prejudicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba

Obligación de acreditar que no se despidió al trabajador

Al patrón le corresponde acreditar su dicho en el juicio laboral, entre otros aspectos, cuando se trate de:

- ✓ la fecha de ingreso
- ✓ el monto del salario
- ✓ la jornada del colaborador, y
- ✓ la constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido.

En los juicios seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de la jurisprudencia se estableció **que si el trabajador alega un despido injustificado, y el patrón le ofrece la reinstalación en el puesto que desempeñaba, aquel está obligado a probar que fue despedido injustificadamente.**

La reinstalación se consideraba como una “propuesta conciliatoria”, tendiente a preservar la relación laboral interrumpida.

Actualmente:

- ✓ la negativa lisa y llana del despido no revierte la carga probatoria; por ende, el patrón tendrá que demostrar un hecho negativo
- ✓ la negativa del despido y el ofrecimiento de trabajo hecho a un colaborador, no exime al patrón de probar su dicho



Por lo tanto, **si realmente se desea reinstalar al trabajador**, desde la conciliación se tendrá que hacer el convenio donde se le reincorpora al trabajo, o dar por concluido el vínculo laboral. En ambos casos, cubrir las prestaciones respectivas.



CENTRO DE
CAPACITACIÓN Y
CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL HARCON



Asesor
Fiscal,
Jurídico
y Laboral

SEMINARIO JUSTICIA LABORAL

HOTEL CASA BLANCA
Lafragua número 7, colonia Tabacalera, alcaldía
Cuauhtémoc, C.P. 06030, CMDX

2 de Diciembre 2022

TEMAS:

2. La Conciliación como mecanismo favorable para el patrón.
3. Procedimiento en la rescisión laboral
4. Como acreditar el despido justificado

OBJETIVOS

- **OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA UNIDAD o MÓDULO**

Al terminar el participante conocerá los principales cambios en la solución de los conflictos; identificará conscientemente los elementos necesarios para acreditar el comportamiento de la aplicación de una cultura de cumplimiento normativo y ético de acuerdo; y, tomará consciencia del cumplimiento patronal respecto a los trabajadores en el nuevo modelo de justicia laboral para evitarles consecuencias innecesarias derivado de contingencia laborales.

CULTURA DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y ÉTICO RESPONSABLE



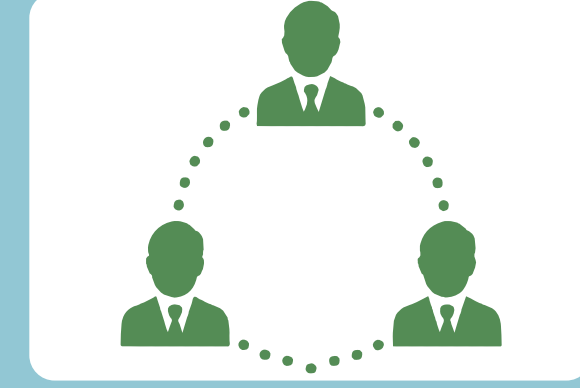
“6 C”



Cumplimiento normativo



Creación de sistemas de control



Creación Modelos de organización, prevención y gestión de los riesgos internos



Control de contingencias laborales



Calcular sanciones legales



Consecuencias económicas



\$25,000.00

MULTA POR INCUMPLIR LAS
NORMAS DEL PTU ART. 125 EN
RELACIÓN AL 994 FRACCIÓN II LFT

\$11,000

PAGO DE PRESTACIONES POR
TERMINACIÓN DE LA RL ART.53 FRACCIÓN
II, EN RELACIÓN AL 33 LFT

\$14,000

GRATIFICACIÓN NEGOCIADA A
45 DÍAS

\$225,000

VALOR DEL JUICIO DESPUÉS DE 1 AÑO

...

ANTES DE ACUDIR A LOS TRIBUNALES
LABORALES, LOS TRABAJADORES Y PATRONES
DEBERÁN ASISTIR A LA INSTANCIA
CONCILIATORIA CORRESPONDIENTE. EN EL
ORDEN LOCAL, LA FUNCIÓN CONCILIATORIA
ESTARÁ A CARGO DE LOS CENTROS DE
CONCILIACIÓN, ESPECIALIZADOS E IMPARCIALES
QUE SE INSTITUYAN EN LAS ENTIDADES
FEDERATIVAS. DICHOS CENTROS TENDRÁN
PERSONALIDAD JURÍDICA Y PATRIMONIO
PROPIOS. CONTARÁN CON PLENA AUTONOMÍA
TÉCNICA, OPERATIVA, PRESUPUESTARIA, DE
DECISIÓN Y DE GESTIÓN. SE REGIRÁN POR LOS
PRINCIPIOS DE CERTEZA, INDEPENDENCIA,
LEGALIDAD, IMPARCIALIDAD, CONFIABILIDAD,
EFICACIA, OBJETIVIDAD, PROFESIONALISMO,
TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD. SU
INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO SE
DETERMINARÁ EN LAS LEYES LOCALES...

24 DE FEBRERO DE 2017

SEGUNDO
PÁRRAFO DE LA
FRACCIÓN XX
DEL ARTÍCULO
123
CONSTITUCIONAL
684-A
LFT

Ahora bien...

¿Cómo prepararte para una conciliación exitosa?

Las entrevistas para contratar personal son uno de los procesos claves para el buen funcionamiento de una empresa.

Algunos consejos para lograr una entrevista exitosa son:

- Revisar el CV/portafolio del entrevistado a detalle y crear preguntas personalizadas entorno a la persona candidata.
- Solicitar Certificaciones de Competencias relativas al puesto
- Corroborar la información
- Chequea sus redes sociales.

Más que ahondar en sus conocimientos técnicos, es importante indagar acerca de su conducta profesional y personal ante situaciones específicas.

INTEGRACIÓN DEL EXPEDIENTE



RECABAR DOCUMENTACIÓN

En este punto se deben de solicitar al candidato los documentos de identificación personal, domicilio, referencias ; así como, de competencia y experiencia laboral



REVISAR LA INFORMACIÓN

Cotejar las copias con sus originales, documentos oficiales como INE, CURP, Cédula Profesional revisar en plataformas oficiales; hacer llamadas a las referencias y trabajos anteriores.



PERSONALES

- 1 • **Solicitud de empleo**
- 2 • **Curriculum Vitae**
- 3 • **2 Cartas de recomendación personales**
- 4 • **2 Cartas de recomendación laborales**
- 5 • **Identificación oficial (INE)**
- 6 • **Comprobante de domicilio (coincidente con INE)**
- 7 • **CURP**
- 8 • **Acta de nacimiento**
- 9 • **Acta de Matrimonio y nacimiento de los hijos**

LEGALES

- 1 • Alta en el seguro social
- 2 • Constancia de situación fiscal
- 3 • Aviso de retención de descuentos INFONAVIT (6 meses)
- 4 • Último estado de cuenta de su AFORE (6 meses)
- 5 • Estado de cuenta FONACOT (sólo en caso de que la empresa tenga registro)
- 6 • Estado de cuenta bancario
- 7 • Cédula Profesional, técnica o Certificados de competencias

ESPECIALES

1

Examen Médico

2

**Prescripción médica de
medicamentos controlado**

3

Aviso de Pensión alimentecia

4

Constancia de Estudios

5

**Permiso firmado por
padre o tutor**

6

**Permiso de Autoridad
o Sindicato**

7

**Antecedentes NO
PENALES**

8

**Carta compromiso de NO SER PARTE
ACTORA EN JUICIO LABORAL**

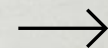
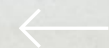


ART. 684-A

Las disposiciones de este Título rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en esta Ley.



TÍTULO TRECE BIS
CAPITULO I
DEL PROCEDIMIENTO DE
CONCILIACIÓN PREJUDICIAL





CONCILIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

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, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.

ART. 684-B



CENTRO DE CAPACITACIÓN
Y CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL
H A R C O N



ART. 684-C

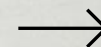
I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE

II. NOMBRE DEL CITADO

III. DOMICILIO PARA NOTIFICAR AL CITADO

IV. OBJETO DE LA CITA

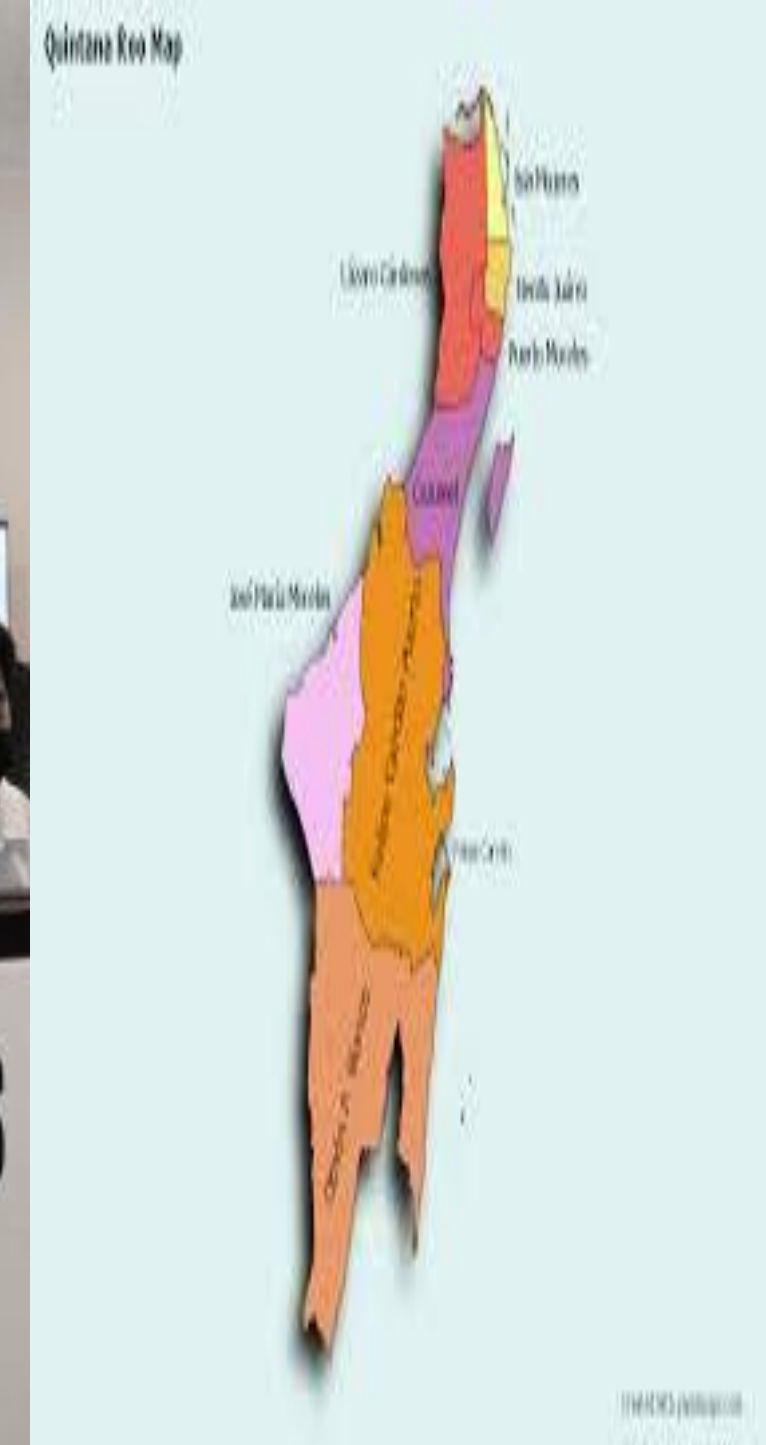
TÍTULO TRECE BIS
CAPITULO I
DEL PROCEDIMIENTO DE
CONCILIACIÓN PREJUDICIAL



CENTRO DE CAPACITACIÓN
Y CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL
H A R C O N

EN EL ENTENDIDO DE QUE LA
INSTANCIA CONCILIATORIA NO PODRÁ
EXCEDER MÁS DE 45 DÍAS, SEGÚN EL
ARTÍCULO 684-D

El procedimiento de conciliación a que se refiere el presente título no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales. La Autoridad Conciliadora tomará las medidas conducentes para que sus actuaciones se ajusten a dicho plazo.



A efecto de que el personal encargado de realizar las notificaciones, actúe con eficiencia, eficacia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones, la Autoridad Conciliadora definirá rutas de notificación con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios a los que deberán acudir, así como acorde con la urgencia de las notificaciones a efectuar; la asignación de las rutas se hará diariamente y de forma aleatoria.



REGLAS

Por escrito



Comparecencia



Vía electrónica



Presentación de la
solicitud



Desahogo de instancia conciliatoria

→ 15 días

Se asigna folio y buzón electrónico solicitante

Se asigna folio y buzón electrónico al citado

Al recibir la solicitud

Señalará día y hora para una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

5días

Notificación
PERSONAL
de la citación

15 DÍAS

AUDIENCIA



684-E
Fracción IV



COMPETENCIA

- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:



684-E
Fracción V

Convenio de Participación a la Conciliación

Hipótesis de instancia conciliatoria en la que se resuelve en la primera comparecencia o máxime 5 días posteriores

5 DÍAS

SOLICITUD
PERSONAL
POR AMBAS
PARTES

EN ESE MISMO
MOMENTO

AUDIENCIA
FIRMA DEL

convenio



684-E
fracción VI

Patrón personal o por
conducto de
representante con
facultades suficientes
para obligarse en su
nombre



El trabajador solicitante deberá acudir personalmente a la
audiencia.

Podrá asistir acompañado por persona de confianza

No apoderado

Sí licenciado en derecho, abogado o un Procurador

684-E
Fracción VII



CENTRO DE CAPACITACIÓN
Y CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL
H A R C O N

Desahogo de instancia conciliatoria

⇒ SUPUESTO 1



Se asigna folio y buzón electrónico

Se asigna folio y buzón electrónico al citado

Al recibir la solicitud

Señalará día y hora para una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

5días

Notificación PERSONAL de la citación

15 DÍAS
AUDIENCIA



684-E
fracción VIII



Desahogo de instancia conciliatoria



SUPUESTO 2

Se asigna folio y buzón electrónico

Se asigna folio y buzón electrónico al citado

Al recibir la solicitud

Señalará día y hora para una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

5días

Notificación
PERSONAL
de la citación

15 DÍAS

AUDIENCIA



684-E
fracción VIII

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México

Secretaría del Trabajo EDOAME
Número de expediente: TOL/00148/2021
Correo electrónico: Toluca, Estado de México
Dirección Regional: Toluca, Estado de México

CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN

Parte solicitante:	LUCILA PALMA VALLEJO
Domicilio de parte solicitante:	CALLE LAS GUINDAS 106, SAN MATIAS TRANSFIGURACION, ZINACANTEPEC, MEXICO. SOLUCIONES CORPORATIVAS GFR S.A. DE C.V.
Parte citada:	
Domicilio de parte citada:	CALLE VICENTE GUERRERO 44-54, COLONIA REFORMA, C.P. 52120, SAN MATEO ATENCO, ESTADO DE MEXICO. MARIA CELESTE CUELLAR MARTINEZ
Funcionario Conciliador responsable:	
Fecha de solicitud de conciliación:	04-02-2021
Objeto de la Solicitud de Conciliación:	DESPIDO INJUSTIFICADO
Fecha y Hora de Emisión:	12 MARZO 2021 - 11:00 HORAS

FUNDAMENTACIÓN: Artículos 684-E fracción VIII, tercer párrafo y 684-F, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y artículos 5 y 9, fracción I y VIII de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México; Artículo 16 fracción III del Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México.

MOTIVACIÓN: Falta de acuerdo entre el Solicitante y la parte Citada para negociar las prestaciones que derivan de la Solicitud de Conciliación. De conformidad con lo establecido en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en apego a los principios Constitucionales de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad por los cuales se rige este Centro de Conciliación Laboral, siendo las once horas del día doce de marzo del año dos mil veintiuno, se expide la presente **CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN**. Finalmente, se dejan a salvo los derechos de la parte solicitante para que ejercite las acciones respectivas ante el Tribunal Laboral competente, reanudándose los términos de prescripción al día siguiente en que se expide la presente constancia, lo anterior en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos; 521, fracción III, 870 Bis, de la Ley Federal del Trabajo. Doy Fe.

LA CONCILIADORA

Desahogo de instancia conciliatoria

→ SUPUESTO 3



Se asigna folio y buzón electrónico

Se asigna folio y buzón electrónico al citado

* Las partes **PODRÁN** solicitar una nueva audiencia

Al recibir la solicitud
Señalará día y hora para una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

5días
Notificación
PERSONAL
de la citación

684-E
fracción VIII

15 DÍAS
AUDIENCIA

5 DÍAS
SEGUNDA
AUDIENCIA

Formulario de Constancia de No Conciliación. Encabezado: GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, SECRETARÍA DEL TRABAJO, CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL. Datos: Número de expediente TOL/00148/2021, Correo electrónico, Dirección Regional Toluca, Estado de México. Título: CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN. Datos de la parte solicitante: LUCILA PALMA VALLEJO, Calle Las Guindas 106, San Matías, Toluca. Datos de la parte citada: SOLUCIONES CORPORATIVAS GFR S.A. DE C.V., Calle Vicente Guerrero 44-54, Colonia Reforma, C.P. 52130, San Mateo Atenco, Estado de México. Funcionario Conciliador responsable: MARIA CELESTE CUELLAR MARTÍNEZ. Fecha de solicitud de conciliación: 04-02-2021. Objeto de la solicitud de conciliación: DESPIDO INJUSTIFICADO. Fecha y Hora de Emisión: 12 MARZO 2021 - 11:00 HORAS. Fundamentación: Artículos 684-E fracción VIII, tercer párrafo y 684-F, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y artículos 5 y 9, fracción I y VIII de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, Artículo 16 fracción III del Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México. Motivación: Falta de acuerdo entre el Solicitante y la parte Citada para negociar las prestaciones que derivan de la Solicitud de Conciliación. De conformidad con lo establecido en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en apego a los principios Constitucionales de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad por los cuales se rige este Centro de Conciliación Laboral, siendo las once horas del día doce de marzo del año dos mil veintiuno, se expide la presente CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN. Finalmente, se dejan a salvo los derechos de la parte solicitante para que ejercite las acciones respectivas ante el Tribunal Laboral competente, reanudándose los términos de prescripción al día siguiente en que se expide la presente constancia, lo anterior en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, 521, fracción III, 870 Bis, de la Ley Federal del Trabajo. Doy Fe.



Inasistencia justificada

Se asigna folio y buzón electrónico

Se asigna folio y buzón electrónico al citado

Las partes solicitan una nueva audiencia

- UNA o ambas partes inasisten justificadamente

Al recibir la solicitud

Señalará día y hora para una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

5días

Notificación
PERSONAL
de la citación

15 DÍAS
AUDIENCIA

5 DÍAS
SEGUNDA
AUDIENCIA



684-E
Fracción IX

PROBLEMÁTICAS



684-E FRACCIÓN IX

Quién y qué se
determinará la
causa justificada

Término para
justificar



SE ENTREGÓ LA
CONSTANCIA



GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL
2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México

Secretaría del Trabajo EDOAMEX

Número de expediente: TOL/00148/2021
Correo electrónico:
Dirección Regional: Toluca, Estado de México

CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN

Parte solicitante:	LUCILA PALMA VALLEJO
Domicilio de parte solicitante:	CALLE LAS GUINDAS 106, SAN MATIAS TRANSFIGURACION, ZINACANTEPEC, MEXICO.
Parte citada:	SOLUCIONES CORPORATIVAS GFR S.A. DE C.V.
Domicilio de parte citada:	CALLE VICENTE GUERRERO 44-54, COLONIA REFORMA, C.P. 52129, SAN MATEO ATENCO, ESTADO DE MEXICO
Funcionario Conciliador responsable:	MARIA CELESTE CUELLAR MARTINEZ
Fecha de solicitud de conciliación:	04-02-2021
Objeto de la Solicitud de Conciliación:	DESPIDO INJUSTIFICADO
Fecha y Hora de Emisión:	12 MARZO 2021 - 11:00 HORAS

FUNDAMENTACIÓN: Artículos 684-E fracción VIII, tercer párrafo y 684-F, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y artículos 5 y 9, fracción I y VIII de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México; Artículo 16 fracción III del Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de México.

MOTIVACIÓN: Falta de acuerdo entre el Solicitante y la parte Citada para negociar las prestaciones que derivan de la Solicitud de Conciliación. De conformidad con lo establecido en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en apego a los principios Constitucionales de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad por los cuales se rige este Centro de Conciliación Laboral, siendo las once horas del día doce de marzo del año dos mil veintiuno, se expide la presente **CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN**.

Finalmente, se dejan a salvo los derechos de la parte solicitante para que ejercite las acciones respectivas ante el Tribunal Laboral competente, reanudándose los términos de prescripción al día siguiente en que se expide la presente constancia, lo anterior en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos; 521, fracción III, 870 Bis, de la Ley Federal del Trabajo. Doy Fe.

LA CONCILIADORA



iArchivo por falta de interés



15 días

INASISTENCIA DEL
SOLICITANTE

Se presenta la
solicitud

5días

Notificación PERSONAL
de la citación

15 DÍAS

AUDIENCIA



684-E
Fracción X



Hipótesis en que se entrega al solicitante la



- Si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante (NO IMPORTA LA CAUSA DE INASISTENCIA DEL CITADO)

- En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado

- De no llegar a un acuerdo conciliatorio

CONSTANCIA
DE NO
CONCILIACIÓN

684-E
fracción X, XI



CENTRO DE CAPACITACIÓN
Y CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL
H A R C O N

Reanudarán los plazos de **PRESCRIPCIÓN**



- Si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante

- En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado

- De no llegar a un acuerdo conciliatorio

CONSTANCIA
DE NO
CONCILIACIÓN

518 LFT



CENTRO DE CAPACITACIÓN
Y CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL
H A R C O N

RECESO



2 DE DICIEMBRE 2022

CONTACTANOS

WHATSAPP

 729 307 4422

Email

 harcon72@hotmail.com

Facebook personal

 Hugo Arriaga Estrada

Página Facebook

 LA NUEVA JUSTICIA LABORAL
EN MÉXICO

Página Web

 grupoharcon.com





CENTRO DE
CAPACITACIÓN Y
CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL HARCON



Asesor
Fiscal,
Jurídico
y Laboral

SEMINARIO JUSTICIA LABORAL

HOTEL CASA BLANCA
Lafragua número 7, colonia Tabacalera, alcaldía
Cuauhtémoc, C.P. 06030, CMDX

2 de Diciembre 2022



TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En lo general las fuentes de trabajo se enfrentan a circunstancias conflictivas relacionadas con la relación laboral que eventualmente se pueden convertir en conflictos o controversias de índole jurisdiccional que pueden representar **CONSECUENCIAS ECONÓMICAS**



ACTAS ADMINISTRATIVAS



Conceptualización

Acto administrativo de control interno que se elabora con la finalidad de establecer una evidencia de actos prohibidos u omisiones en el cumplimiento de obligaciones en los que uno o varios trabajadores se encuentran involucrados

Marco Normativo

Artículo 422, 423 y 424 Ley Federal del Trabajo

Reglamento Interior del Trabajo

Objeto

Control documental
Evidencia de los hechos ocurridos
Toma de decisiones
Imponer sanciones correctivas
Disposiciones disciplinarias
Derecho subjetivo
Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

De la A a la Z

CONSEJOS PARA SU APLICACIÓN
PRÁCTICA



TERMINAR

Podrá ser decretado por la parte empleadora o por la parte empleada, artículo 46 LFT

Causa justificada
Comprobar las causas que la originan

Comprobar haber dado trámite a la parte final del artículo 47 de la LFT



RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

CONCEPTUALIZACIÓN



Terminación de las relaciones de trabajo a petición de uno de los sujetos que intervienen en el vínculo, cuando el otro incumple con sus obligaciones.

El incumplimiento de la obligación, puede nacer a través de una acción o de una omisión y debe ser considerado de carácter grave, pues la misma ley considera que no todo incumplimiento de una obligación dará pie a la disolución del contrato de trabajo

CAUSAS DE RESCISIÓN

ARTÍCULO 47 LEY FEDERAL DEL TRABAJO



El aviso

deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.



DESPIDO

Parte final del artículo 47

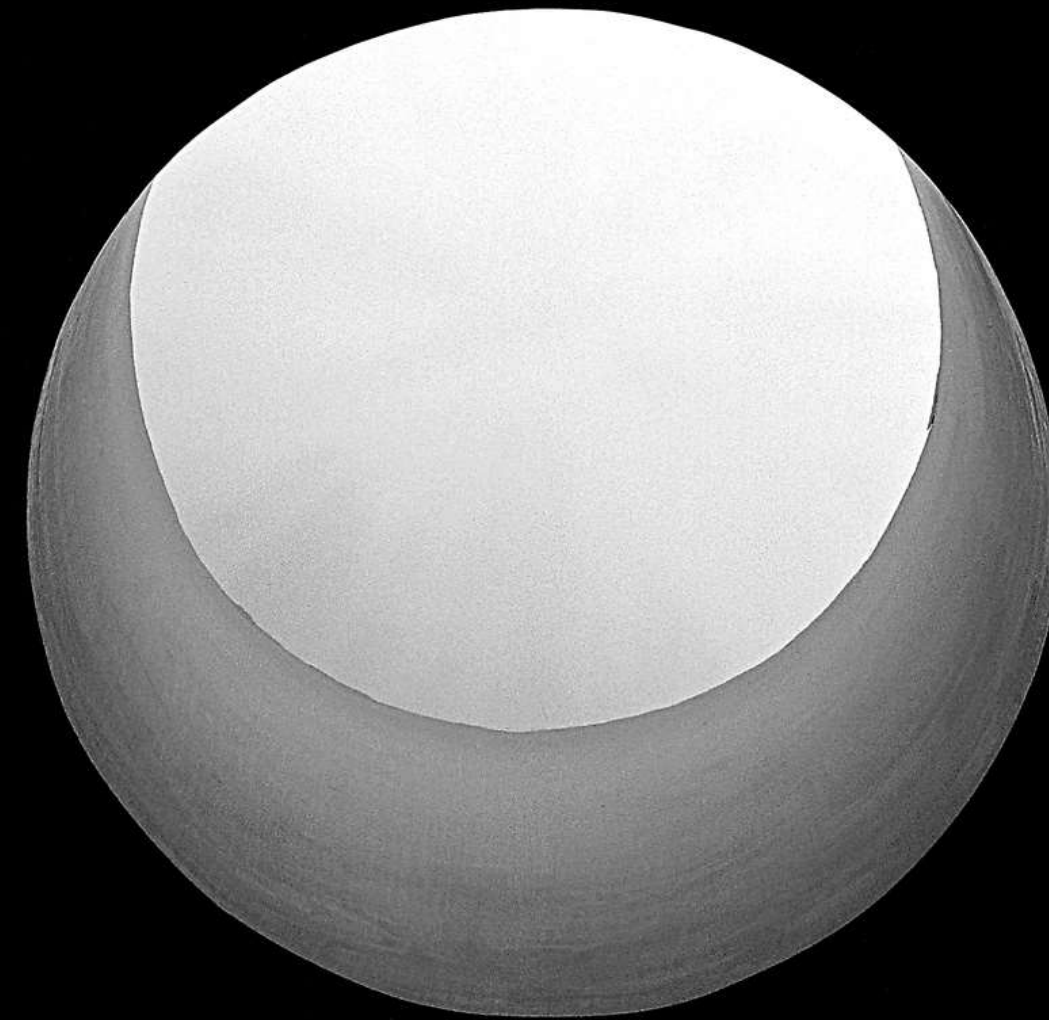
PERSONAL

AUTORIDAD



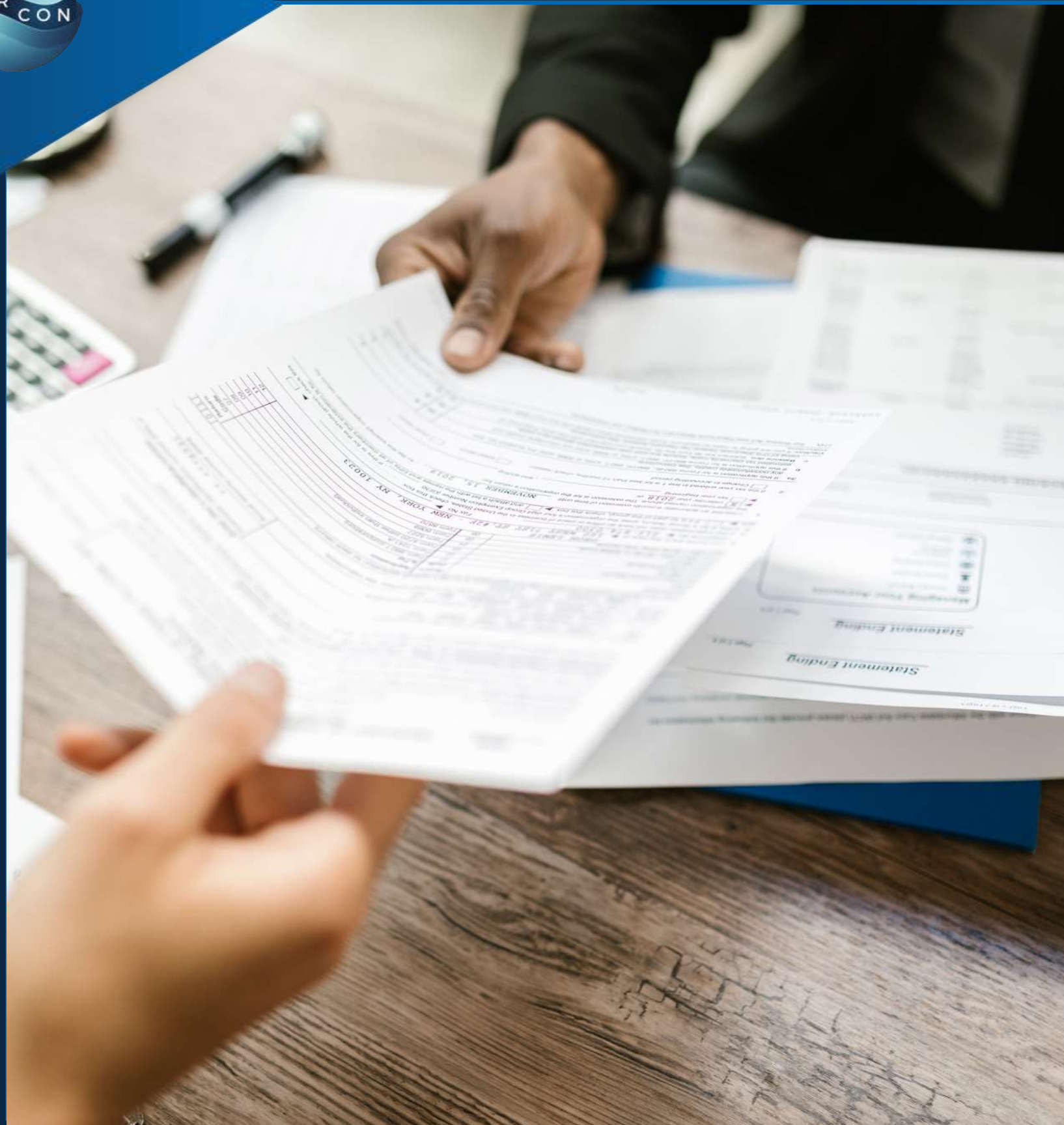
Evolución
del Art.47
LFT

DEL LIMBO A LA INCERTIDUMBRE JURÍDICA DE LA CLASE TRABAJADORA ANTE UN DESPIDO



LA LUZ AL FINAL DEL TUNEL PARA EL
EMPLEADOR





El patrón deberá dar
al trabajador aviso
escrito de la fecha y
causa o causas de la
rescisión



"REGLAS



HACER DEL
CONOCIMIENTO



NEGATIVA DE RECIBIR



5 DÍAS HACERLO DEL
CONOCIMIENTO DE LA
JUNTA

"FALTA DE AVISO"

CONSIDERAR QUE
EL DESPIDO FUE

INJUSTIFICADO

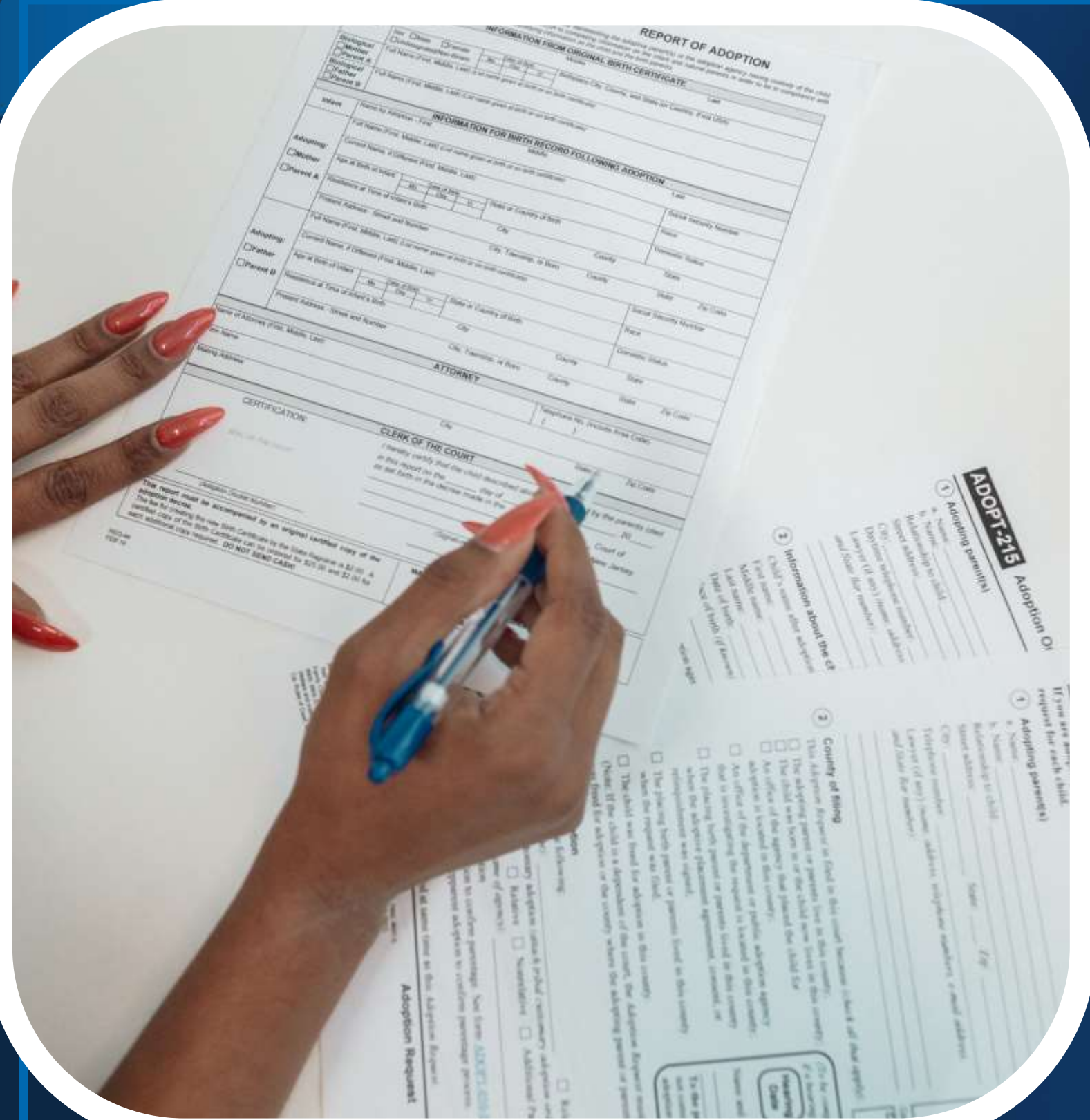


VIGENTE
4° PÁRRAFO

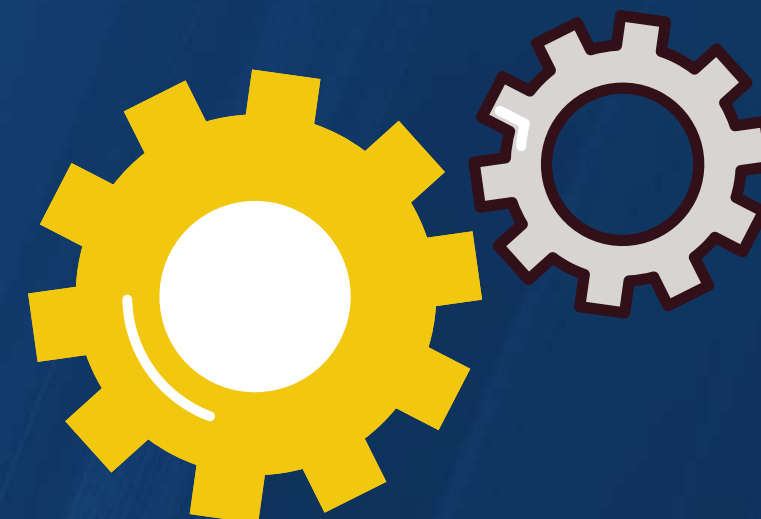


CREDITAR UN HECHO NEGATIVO



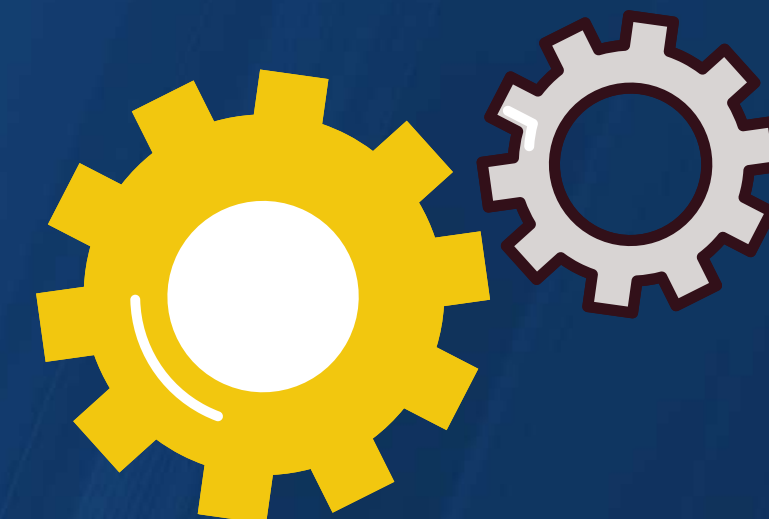


ENTREGARSE PERSONALMENTE AL TRABAJADOR EN EL MOMENTO MISMO DEL DESPIDO O BIEN





COMUNICARLO A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS HÁBILES SIGUIENTES, EN CUYO CASO DEBERÁ PROPORCIONAR EL ÚLTIMO DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO DEL TRABAJADOR A FIN DE QUE LA AUTORIDAD SE LO NOTIFIQUE EN FORMA PERSONAL.





MOTIVANTES



¿CÓMO SE SATISFACE LA CARGA PROBATORIO DE HABER NOTIFICADO AL TRABAJADOR EL AVISO DE RESCISIÓN A TRAVÉS DE LA JUNTA O TRIBUNAL (ACTUALMENTE)?

¿ES SUFICIENTE QUE LA PARTE PATRONAL DEMUESTRE QUE PRESENTÓ LA SOLICITUD CORRESPONDIENTE ANTE LA AUTORIDAD DE TRABAJO?

¿ADICIONALMENTE, DEBE DEMOSTRAR QUE DIO SEGUIMIENTO AL EXPEDIENTE PARA-PROCESAL PROCURANDO SU ADMISIÓN A TRÁMITE Y SATISFIZO CUALQUIER REQUERIMIENTO RELACIONADO CON LA NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR?



DETERMINARÁ LA SEPARACIÓN NO JUSTIFICADA



IURE ET DE
IURE

CONSECUENCIA LA
NULIDAD DEL
DESPIDO.



"DETERMINARÁ"

DETERMINAR: ASPECTO IMPERATIVO DE LA NORMA EN GENERAL, QUE PRETENDE MOTIVAR EN EL SENTIDO DESEADO COMO CONSECUENCIA DE LA CONDUCTA DEL DESTINATARIO DE LA NORMA, Y POR TANTO CONSISTE EN UNA PROHIBICIÓN DE ACTUACIÓN O CONSECUENCIA DE LA OMISIÓN DE UNA OBLIGACIÓN.

30 noviembre 2012



TRIBUNALES



2° Y 4° PÁRRAFO

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola **presumirá** la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

1º mayo
2019



SOSPECHAR O CONJETURAR UNA COSA A
PARTIR DE UNAS SEÑALES O INDICIOS

P R E S U M P T I O N



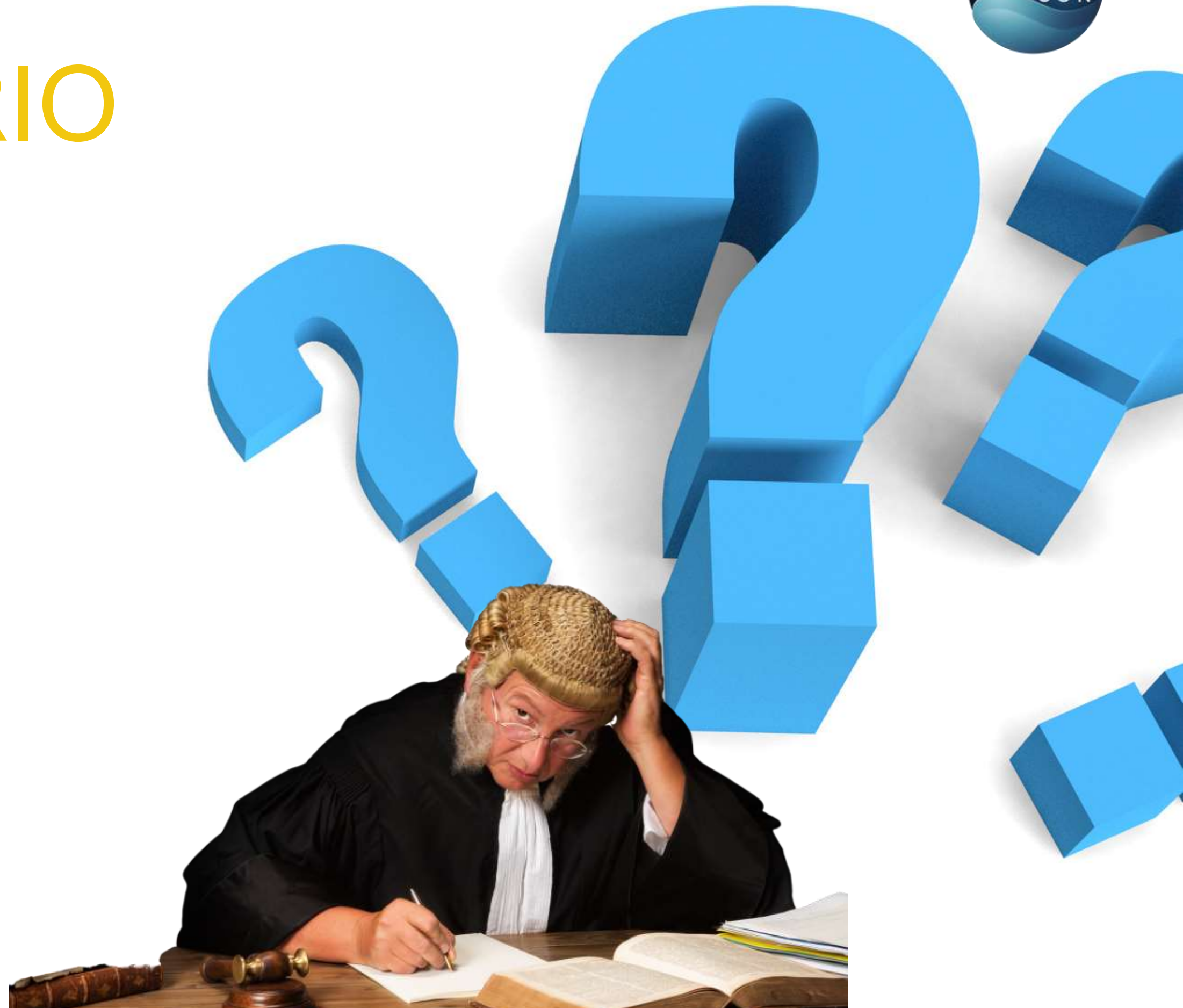
IURIS TANTUM



PRESUNCIÓN SOLO DE DERECHO QUE ORDENA ADMITIR COMO
PROBADO EN JUICIO UN HECHO, MIENTRAS NO SE TENGA
PRUEBA DE LO CONTRARIO.

PRUEBAS EN CONTRARIO

SALVO PRUEBA EN
CONTRARIO QUE
ACREDITE QUE EL
DESPIDO FUE
JUSTIFICADO.



¿CUÁNTOS DÍAS TIENES
PARA DARLE A CONOCER
EL AVISO RESCISORIO AL
TRABAJADOR?

- a) 1 MES
- b) 5 días
- c) Ambas
- d) Ninguna de las anteriores



PRESCRIPCIÓN

PARTE FINAL DEL ART. 47 LFT

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

La prescripción de las acciones es la sanción impuesta por la ley al acreedor que por negligencia o deliberada intención no las ejercita en tiempo, demostrando la falta de interés en hacer uso de ese derecho



La prescripción

para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

PARTE FINAL DEL ART. 47 LFT

AVISO DE RESCISIÓN

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron



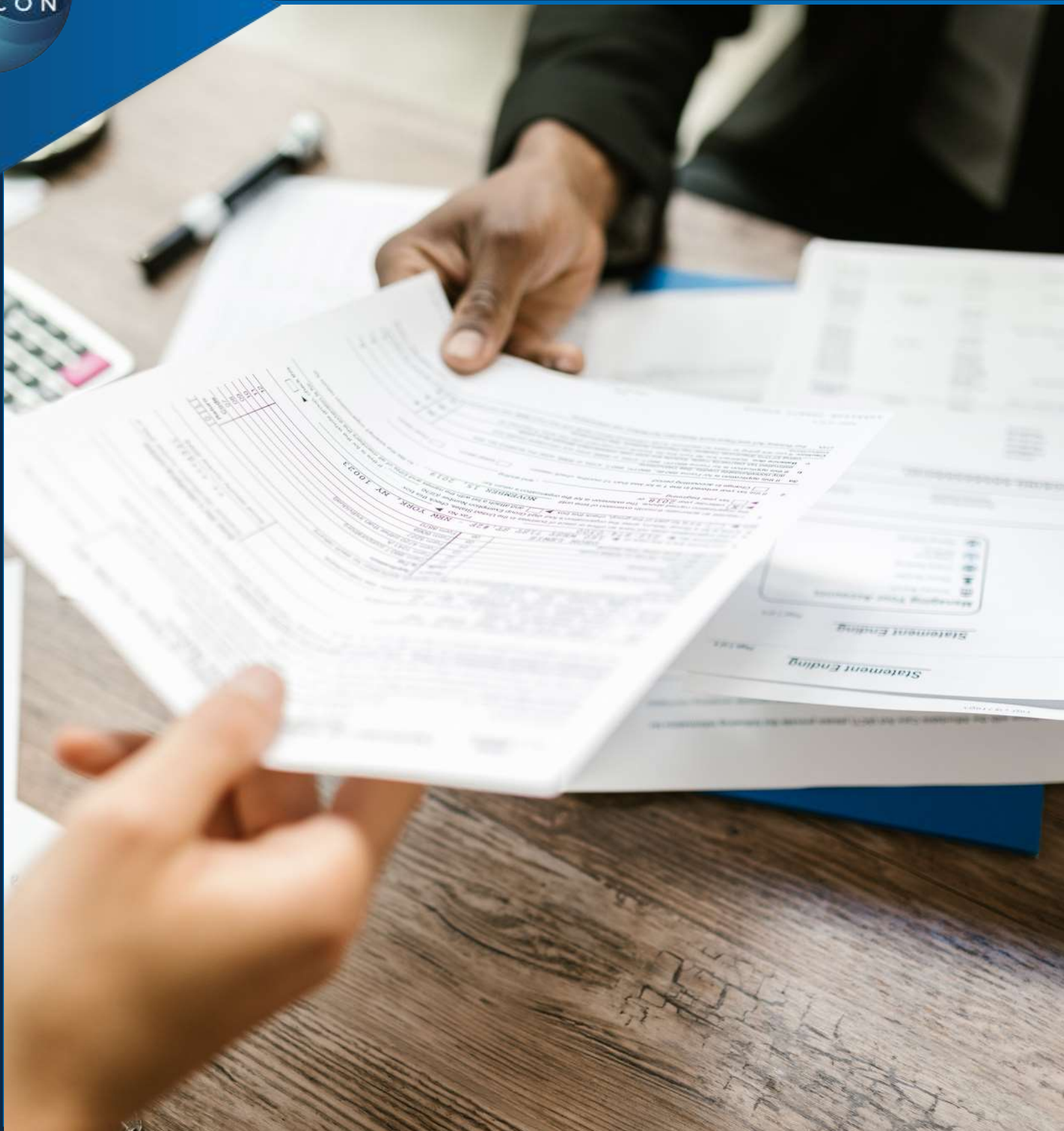
PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL

TRÁMITE

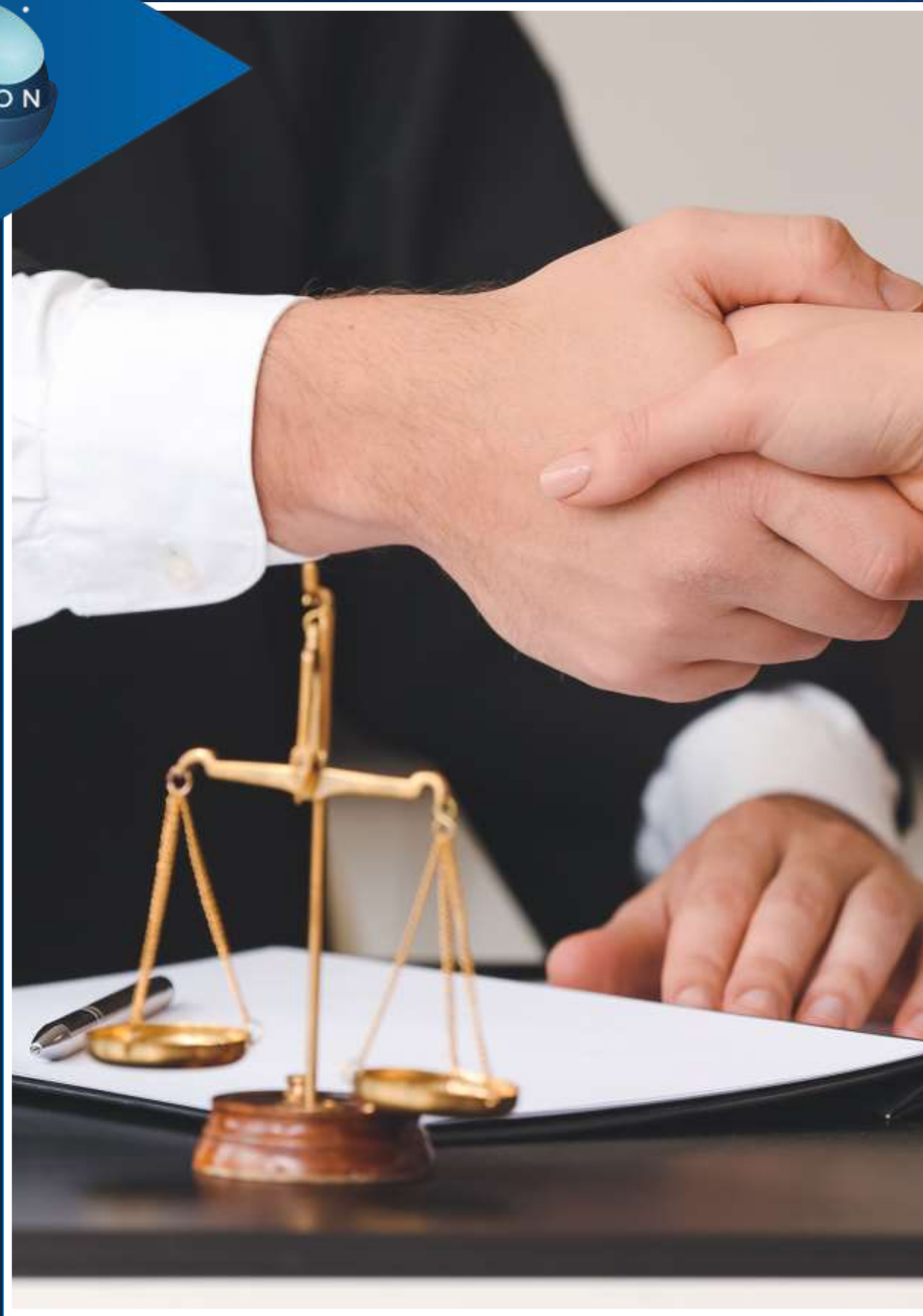
Art. 982



CONCEPTUALIZACIÓN



Tramite de asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente alguno conflicto entre partes determinadas.



Se adicionaron los artículos del 982
al 991, dentro del Título Quince
denominado Procedimientos de
Ejecución, Capítulo III
Procedimientos paraprocesales o
voluntarios



CASO PRÁCTICO

Juan Sin Miedo dejó de asistir a laborar los días 26, 27, 28 y 29 de septiembre del año 2022



Por lo tanto, se ha determinado rescindir la RL por la causal prevista en la fracción X del artículo 47 de la LFT; es decir, tener más de 3 faltas de asistencia a su trabajo en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada



MEDIDAS PREVIAS

EVALUACIÓN PREVIA DE FACTIBILIDAD

MARCON NORMATIVO APLICABLE

TÉRMINOS

CAUSALES DE RESCISIÓN

DOCUMENTACIÓN



"MÁS DE 3 FALTAS"



JUEVES

ALCANCE DE LA
EXPRESION

4 DÍAS



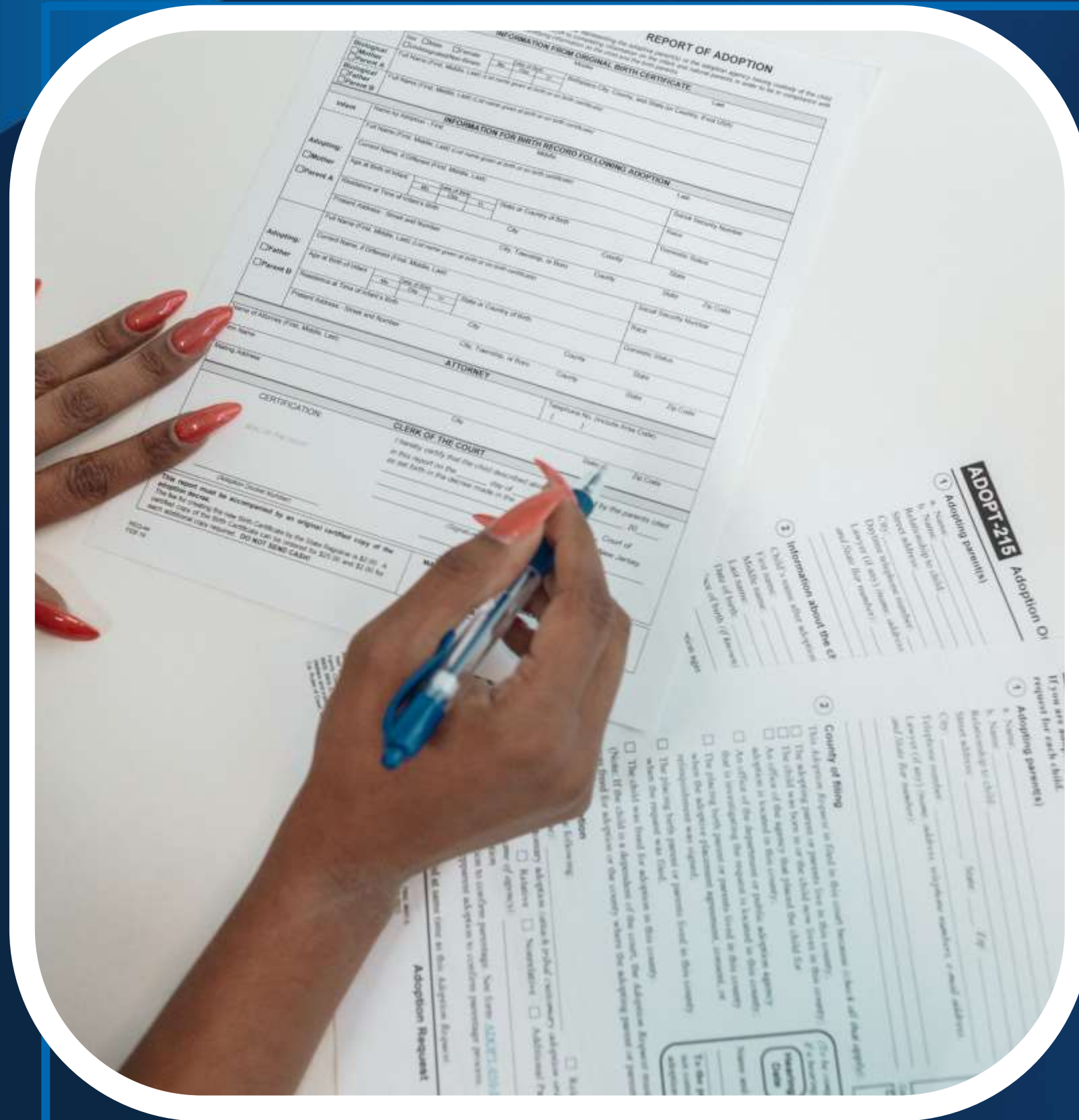
JORNADA DISCONTINUA



LA INASISTENCIA A UNO DE LOS PERÍODOS DE QUE SE COMPONE LA JORNADA CUANDO ES DISCONTINUA, NO CONSTITUYE UNA FALTA A LA JORNADA, SINO SÓLO A UNA PARTE DE LA MISMA, EN CONSECUENCIA, SI EL TRABAJADOR TIENE TRES Y MEDIA FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS EN UN PERÍODO DE TREINTA DÍAS, NO SE ACTUALIZA LA REFERIDA CAUSAL



DOCUMENTACIÓN



PERSONALES

LEGALES

GENERADOS EN LA RELACIÓN
LABORAL

INCIDENTALES



TRÁMITE



1. PRESENTAR ESCRITO INICIAL DE TRÁMITE DE PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL (SE SUGIERE QUE SEA POR ESCRITO)
2. SEÑALAR LA PERSONA A LA QUE SE LE DEBE ENTREGAR EL AVISO DE RESCISIÓN
3. SOLICITUD EN ESPECIFICO
4. ACUERDO DE RECEPCIÓN Y ORDEN DE ENTREGAR AVISO DE RESCISIÓN
5. DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN POR PARTE DEL ACTUARIO
6. FIN DEL TRÁMITE





CENTRO DE CAPACITACIÓN
Y CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL
HARCON

INSTANCIA CONCILIATORIA FRENTE AL TRÁMITE PARAPROCESAL



TRÁMITE PARAPROCESAL FRENTE PROCEDIMIENTO ORDINARIO POR DESPIDO INJUSTIFICADO

SON CAUSAS ESPECIALES



ACTO

OMISIÓN

Artículo 161

Empleado con más de 20 años de servicio

Trabajador próximo a
cumplir los términos de
jubilación
sólo podrá rescindirse
por causas
particularmente graves
que hagan imposible su
continuación

Artículo 249



OTRAS CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL PARA TRABAJOS ESPECIALES



TITULO SEXTO
Trabajos Especiales

Artículo 185

Pérdida de la confianza





CONTACTANOS

WHATSAPP

 729 307 4422

Email

 harcon72@hotmail.com

Facebook personal

 Hugo Arriaga Estrada

Página Facebook

 LA NUEVA JUSTICIA LABORAL
EN MÉXICO

Página Web

 grupoharcon.com

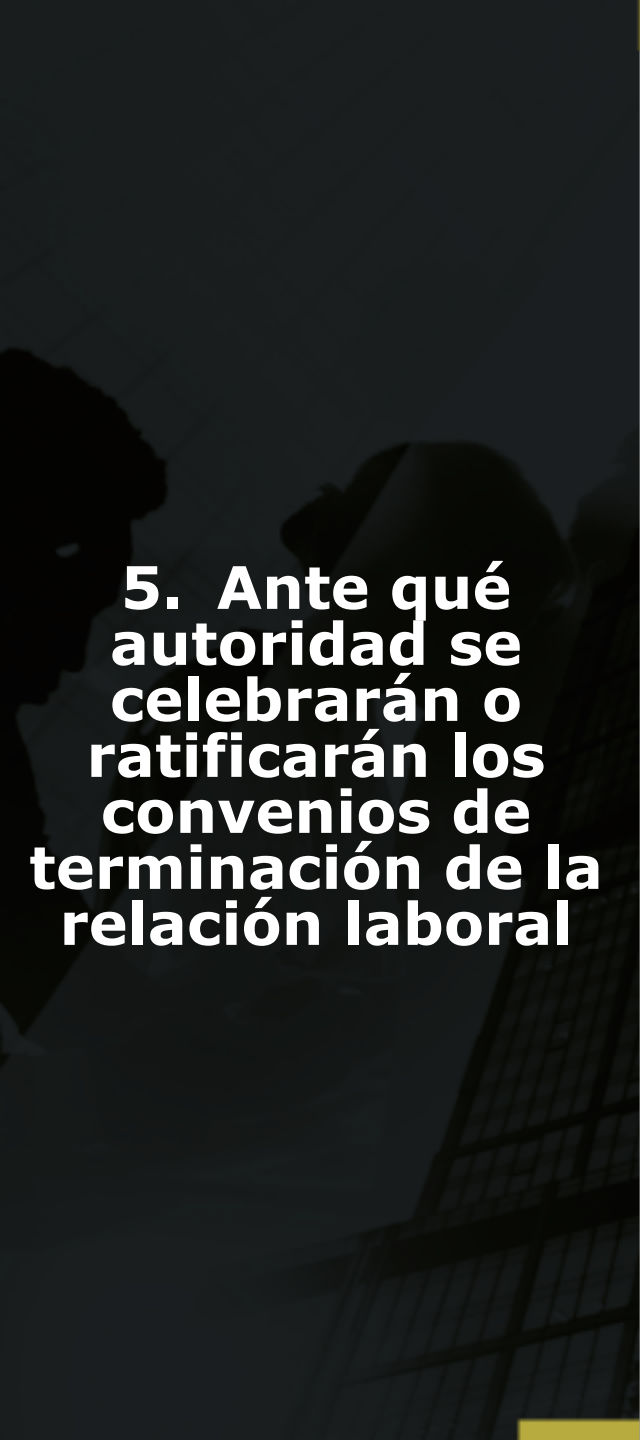


iGRA

2 DE DICIEMBRE 2022



CIAAS!

A dark, low-key photograph showing the silhouettes of several people in a meeting or conference room. They appear to be looking at a screen or document. The image is positioned on the left side of the slide, partially obscured by the text.

**5. Ante qué
autoridad se
celebrarán o
ratificarán los
convenios de
terminación de la
relación laboral**

Con o sin intervención de la
autoridad laboral

Las partes deciden terminar la relación laboral de mutuo acuerdo, conforme al numeral 53, fracción I de la LFT



Se recomienda celebrar un convenio entre el trabajador y el patrón



Es la manifestación de la voluntad de las partes, con el cual es puede concluir el vínculo laboral y pagar las cantidades que el trabajador involucrado tiene derecho

Porqué hacer un convenio y no conformarse con la renuncia:

- ✓ la voluntad no es válida por existir un vicio en el consentimiento: arrancada por violencia, por dolo, mala fe
- ✓ el trabajador alega que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia
- ✓ el trabajador alega que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia
- ✓ desconocerse su contenido, firma o huella ahí plasmadas
- ✓ documento alterado que contiene renuncia
- ✓ la trabajadora argumentó que el patrón ejerció violencia física y moral para que firmara su renuncia
- ✓ el trabajador sufría de una enfermedad
- ✓ la trabajadora estaba embarazada al renunciar

Para ser válido el convenio, deberá:

- ✓ hacerse por escrito
- ✓ contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él
- ✓ no tener renuncia de prestaciones y salarios devengados
- ✓ desglose de cada prestación para acreditar que se está pagando correctamente al trabajador
- ✓ si se plasma una fecha posterior para el pago, será obligatorio fijar una pena convencional que comenzará a cuantificarse a partir de la fecha del incumplimiento, (art. 684, fracc. XIV, LFT).
- ✓ se exprese la voluntad de las partes para dar por terminada la relación laboral, y
- ✓ firmarse por las partes

Se elabora entre el patrón y el trabajador



Se puede ratificar ante la autoridad laboral



Adquiere la condición de cosa juzgada; esto es que hará las veces de una sentencia y tendrá la calidad de un título, por lo que en caso de incumplimiento se podrá solicitar al tribunal laboral su ejecución



Puede ser celebrado sin la intervención de las autoridades

Autoridad laboral será federal si se trata de empresas con actividades enlistadas en el artículo 527 de la LFT

Centro de Conciliación



Recomendaciones:

- ✓ llevar elaborado el convenio
- ✓ el pago puede ser en efectivo o en cheque certificado
- ✓ tramitar la cita previo a la asistencia
- ✓ si no existe cita, puede pasar lo siguiente:
 - la autoridad conciliadora les notifica la fecha y hora (cinco días a partir de la solicitud)
 - puede celebrarse en ese momento (podrían esperar todo el día)

Tribunales laborales



- ✓ Algunos tribunales no aceptan el convenio por lo que se remiten al Centro de Conciliación
- ✓ tienen problemáticas porque su ley orgánica no les permite aceptar valores



El conciliador tiene fe pública para certificar los convenios a los que lleguen las partes, y las copias de los convenios que ante su presencia se celebren

Proemio

Señalar quienes celebran el documento: el representante del patrón y el trabajador

Declaraciones

- ✓ Personalidad jurídica del patrón y representante
- ✓ domicilios para oír y recibir notificaciones
- ✓ es voluntad de las partes comparecer

Cláusulas

El trabajador manifiesta:

- ✓ bajo protesta de decir verdad, que comparece por su propio derecho, sin amenazas y sin existir vicio en su voluntad
- ✓ decide en ese acto dar por terminada la relación de trabajo con el patrón, en los términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo
- ✓ reconoce quién fue su patrón

Contenido

- ✓ fecha de ingreso a laborar
- ✓ lugar de trabajo
- ✓ último puesto desarrollado
- ✓ último salario
- ✓ horario de labores
- ✓ fecha en que da por terminada voluntariamente la relación laboral con el patrón
- ✓ no sufrió riesgos de trabajo
- ✓ recibió sus pagos
- ✓ no se reserva acción ni derecho alguno a ejercer en el presente, ni a futuro en contra del patrón
- ✓ da su más amplio finiquito que en derecho proceda

Empresa manifiesta:

- ✓ está conforme con la terminación de la relación de trabajo en los términos expresados por el trabajador
- ✓ los conceptos que le corresponden al trabajador derivadas de su relación de trabajo
- ✓ la cantidad que le corresponde al empleado y desglosar cómo se componen

Ejemplo:

1.- Prima Vacacional proporcional del 2021-2022-----	\$899.50
2.- Aguinaldo proporcional de 2022-----	\$2,570.00
3.- Prima de Antigüedad (12 días por año)-----	\$40,092.00
4.- Gratificación -----	\$36,438.50

TOTAL A PAGAR: \$80,000.00 (ochenta mil pesos 00/100 M.N.).

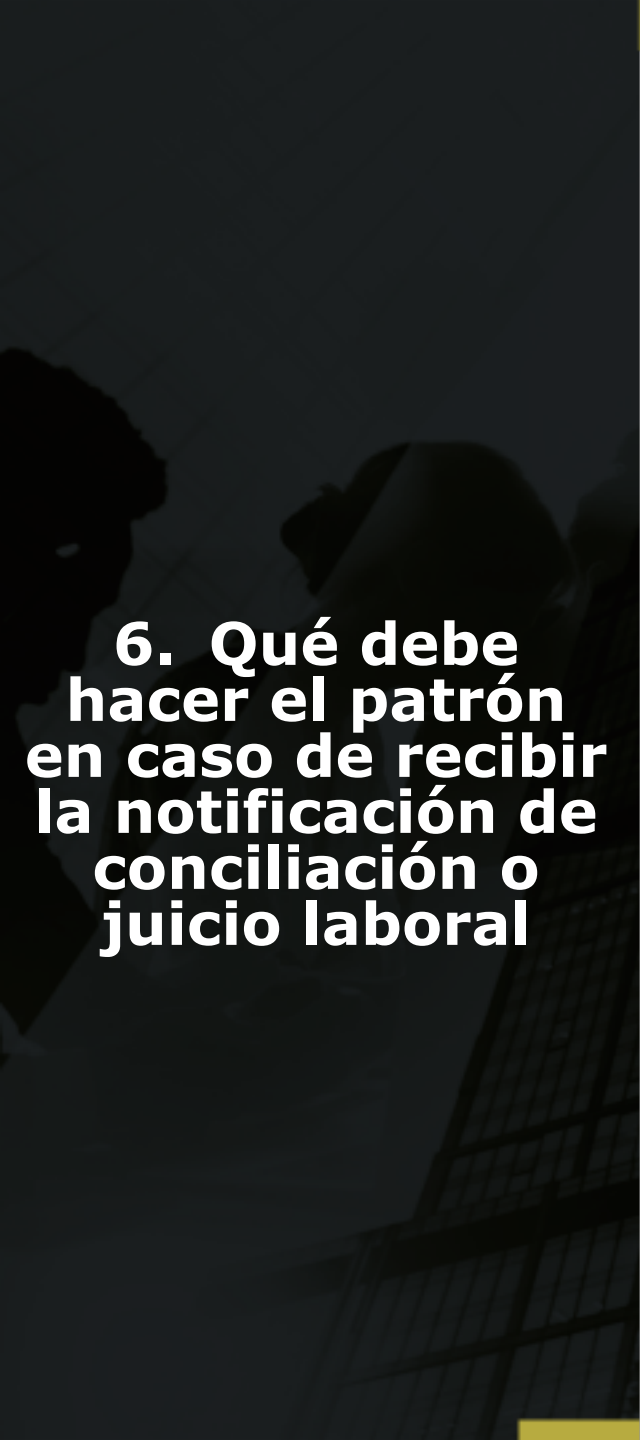
- ✓ forma de pago

Ambas partes manifiestan:

- ✓ estar de acuerdo con la cantidad descrita, y que con ello se finiquitan las prestaciones que devengó el trabajador
- ✓ estar de acuerdo con la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento
- ✓ reconocen que el convenio no contiene cláusulas contrarias al derecho, la moral o las buenas costumbres
- ✓ acuerdan terminar la relación laboral entre ellos mediante el convenio, y manifiestan que para efectos de su validez no tienen la obligación de acudir ante el Centro de Conciliación o Tribunal Laboral para ratificarlo

El trabajador señala: recibe a su entera satisfacción el pago de los conceptos descritos en la cláusula xxx del convenio, en la forma señalada y la cantidad mencionada en el cuerpo del convenio, por lo que no tiene ninguna reclamación que hacer, por ningún motivo a el patrón, y en consecuencia le otorga el más amplio finiquito de obligaciones en los términos de la Ley Federal del Trabajo, por conceptos de vacaciones, xxxxx, así como cualquier otra prestación legal o contractual.

Parte final: fecha y lugar de celebración; firmas



6. Qué debe hacer el patrón en caso de recibir la notificación de conciliación o juicio laboral

Multa de 100 a 1,000 veces la UMA:

- ✓ niegue el acceso a un centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, así como abstenerse a recibir los documentos a notificar, o
- ✓ simule con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación prejudicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba

El patrón al recibir el citatorio de conciliación debe revisar:

- ✓ el Centro de Conciliación sea competente
- ✓ el trabajador puede entregar la notificación
- ✓ la audiencia sea fijada dentro de los 15 días siguientes al haberse recibido la solicitud
- ✓ se notifique el citatorio cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia
- ✓ preparar los documentos que acrediten la personalidad jurídica del representante legal o apoderado, con facultades suficientes para realizar el convenio
- ✓ identificar si realmente existe un incumplimiento de las obligaciones patronales, para preparar determinar las cantidades que deben cubrir, y con ello el margen a que están dispuestos a negociar, y
- ✓ revisar que se tengan los elementos suficientes para saber si se podrá tener o no una defensa adecuada en caso de irse a juicio

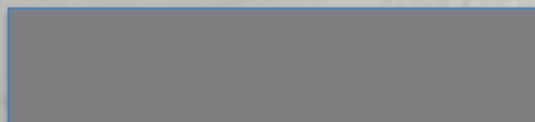


TRABAJO



CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL

ASUNTO: AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL
FECHA DE EMISIÓN DEL CITATORIO: 13 de Octubre de 2022
SOLICITANTE: [REDACTED]
NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL SOLICITANTE(S): [REDACTED]
CITADO: [REDACTED]
OBJETO DE LA SOLICITUD: Despido
NUMERO DE IDENTIFICACIÓN ÚNICO: CDMX [REDACTED]



PRESENTE

Con fundamento en los artículos 1, 14, 16, 17 y 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 33 y 684-B, 684-E, de la Ley Federal del Trabajo, así como del artículo 20, fracción VIII y 36 fracción VI del Estatuto Orgánico del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México; se notifica al [REDACTED] para que asista a la Audiencia de Conciliación de fecha 07 de Noviembre de 2022 a las 10:00:00 horas, en la sala CDMX-3 del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México con domicilio en AVENIDA DR. ANDRADE NO. 45, DOCTORES, CUAUHTÉMOC, CIUDAD DE MÉXICO, C.P. 06720.

La audiencia será presidida por una conciliadora o conciliador del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, en cumplimiento al artículo 684-H, manteniendo en todo momento los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad.

Este citatorio se notifica de manera personal conforme al artículo 739, 742 fracción XIII y 743 de la Ley Federal del Trabajo.

En fundamento en el artículo 684-E, fracción IV, se apercibe al citado que de no comparecer por sí o por conducto de 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.

ATENTAMENTE

[REDACTED]
FUNCIONARIA CONCILIADORA
FUNCIONARIO CONCILIADOR

CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
CDMX



CÉDULA CITADO

EXPEDIENTE: [REDACTED]

SOLICITANTE: [REDACTED]

CITADO: [REDACTED]

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

POR INSTRUCTIVO: _____

Nombre: [REDACTED]

Domicilio:

[REDACTED]

En el expediente de conciliación con número indicado al rubro y formado con motivo de la solicitud de conciliación presentada ante esta Autoridad Conciliadora el 13 DE Octubre DEL 2022 se ordenó su notificación personal. En cumplimiento, de lo señalado para su conocimiento y efectos legales, procedo a notificarle personalmente, Corriéndole traslado con copias simples cotejadas y autorizadas de: CITATORIO DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DE FECHA 07 DE NOV DEL 2022 y la cédula de ley, mismos que dejo con:

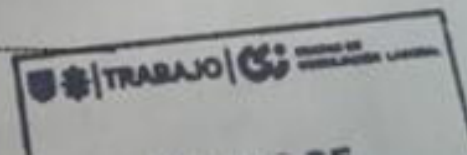
/ / / / Instructivo / / / /

siendo las 11 horas con 17 minutos del día 21 de Octubre de 2022. Lo anterior con fundamento en los artículos 741, 742 fracción XIII, 743 y 751 de la Ley Federal del Trabajo.

Doy cuenta a la autoridad conciliadora competente y lo hago constar para todos los efectos legales a que haya lugar.

-----DOY FE-----

[Signature]



De no asistir justificadamente:

- ✓ se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes
- ✓ se le notificará la fecha por el boletín del Centro y, en su caso, por buzón electrónico

De no asistir injustificadamente:

- ✓ multa de 50 y 100 veces la UMA (\$ 4,811.00 a 9,622.00)
- ✓ se le tendrá por inconforme con todo arreglo

Si el colaborador no comparece justificadamente, se:

- ✓ archivará el expediente por falta de interés, y
- ✓ reanudan los plazos de prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, y se tendrá que iniciar nuevamente el procedimiento

Audiencia de conciliación:

- ✓ asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre
- ✓ exhibir documento que acredite la personalidad e identificación oficial del representante o apoderado legal
- ✓ se le asigné un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial
- ✓ la autoridad formulará una propuesta planteando opciones de solución justas y equitativas
- ✓ se puede solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes
- ✓ el convenio se celebre por escrito, se ratifique y recibir copia de este
- ✓ el acuerdo tiene el carácter de cosa juzgada y de incumplir se puede ejecutar

Solicitante: [REDACTED]

Citado(a): [REDACTED]

Domicilio del citado(a): [REDACTED]

Personal Conciliador: [REDACTED]

Objeto de la conciliación: Despido

Fecha de conflicto: 22 de Agosto de 2022

Fecha de registro de la solicitud: 23 de Agosto de 2022

Fecha de presentación de identificación del solicitante: 23 de Agosto de 2022

Fecha y hora de audiencia: 29 de Septiembre de 2022 13:30:00

Asistencia del citado: Si

CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN

Fundamento: Artículos 684-E, fracción VIII, tercer párrafo y 684-F, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y artículo 9, fracciones IV y XVII de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla .

Motivación: Falta de acuerdo entre los interesados para conciliar respecto del objeto de la solicitud.

Se dejan a salvo los derechos de las partes para solicitar una nueva fecha de audiencia en términos del artículo 684-E, fracción VIII, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

De conformidad con los principios constitucionales de legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, se expide con fecha **29 de Septiembre de 2022** la presente **CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN**.

Finalmente, se dejan a salvo los derechos de los interesados para ejercer las acciones respectivas ante el Tribunal laboral competente, en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 521, fracción III, 870 Bis, de la Ley Federal del Trabajo. **Doy fe.**

Juicio laboral

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito de demanda



Es el primer trámite dentro del juicio laboral



- ✓ Dos meses para reclamar el despido injustificado, el término empieza a contar a partir del día siguiente de la separación
- ✓ Un año cuando se trate de prestaciones económicas, a a partir del día siguiente en que de acuerdo a la LFT sea exigible la prestación de que se trate
- ✓ dos años cuando se trate de las acciones derivadas de un riesgo de trabajo así como la ejecución de convenios



- ✓ Prestaciones económicas que reclama el trabajador
- ✓ condiciones en que se dio la relación de trabajo precisando fecha de inicio, horario, salario, puesto desempeñado, días de descanso
- ✓ lugar, día y hora en que se suscitó el despido
- ✓ fundamentos legales en que se sustenta su reclamación
- ✓ peticiones

Prestaciones económicas que reclama el trabajador



- ✓ Indemnización
- ✓ salarios vencidos
- ✓ vacaciones
- ✓ prima vacacional
- ✓ aguinaldo
- ✓ prima de antigüedad



- ✓ Reinstalación
- ✓ salarios vencidos
- ✓ vacaciones
- ✓ prima vacacional
- ✓ aguinaldo

Revisar:

- ✓ se le entregó copia cotejada del auto admisorio y del escrito de demanda, así como de las pruebas ofrecidas por el trabajador
- ✓ que el Tribunal Laboral sea competente
- ✓ las prestaciones que se reclamen
- ✓ los hechos en los que funde la demanda
- ✓ las pruebas que el actor pudiese haber ofrecido
- ✓ si existe un juicio anterior promovido por el trabajador
- ✓ se tenga la constancia que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, salvo los casos de excepción, y
- ✓ **preparar la documentación que acredite la verdad de los hechos**

Considerar:

- ✓ contestar dentro de los 15 días siguientes, ofrecer pruebas y de ser el caso reconvenir (contrademandar)
- ✓ señalar domicilio para oír y recibir notificaciones
- ✓ anexar el documento que acredite la personalidad jurídica de quien represente al patrón, y
- ✓ de no contestar se tendrán por admitidas las peticiones del trabajador, y se perderá su derecho a ofrecer pruebas

La contestación de demanda deberá contener:

- ✓ una exposición clara y circunstanciada de los hechos: debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios
- ✓ los fundamentos de derecho
- ✓ las excepciones y defensas
- ✓ objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora, y
- ✓ ofrecer sus pruebas con sus elementos necesarios para su desahogo, acompañando las copias respectivas para que se corra traslado con ellas al trabajador

Por lo tanto, será necesario recabar la información inherente a la relación laboral del trabajador, y recopilar la información que acredite la realidad de los hechos, y turnarla de inmediato al jurídico de la empresa, o bien al despacho externo para que tenga todos los elementos para preparar la defensa patronal.

Para ello, es importante que el abogado patrono cuente con facultades para representar a la corporación, mediante testimonio notarial.

GRACIAS

Esta presentación se elaboró exclusivamente con el propósito de ofrecer orientación general sobre los temas expuestos. La toma de decisiones y los resultados que se obtengan por el uso de esta información es responsabilidad exclusiva del usuario. No garantizamos, expresa o implícitamente, la precisión o integridad de la información de la presentación, y dentro de los límites permitidos por la ley, IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, sus miembros y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad, deber u obligación derivada de las acciones, decisiones u omisiones que usted u otras personas tomen con base en la misma.