

 **MUCHO CUIDADO** 

CON EL NUEVO PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO LABORAL A PARTIR DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022

En el nuevo sistema de justicia laboral, el procedimiento de conciliación, que ahora será obligatorio (en la mayoría de los casos), ya no puede ni debe seguirse viendo como un simple trámite u oportunidad de acercamiento conciliatorio informal como lo ha sido hasta hoy ante las Procuradurías de la Defensa del Trabajo (local y/o federal).

En este nuevo sistema **la etapa conciliatoria previa al juicio (prejudicial) será obligatoria**, es decir, el trabajador deberá solicitar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación Laboral (según corresponda por competencia), que se cite al patrón para llevar a cabo dicho procedimiento conciliatorio, y **solo si no se llega a un acuerdo el trabajador podrá proceder a demandar ante un tribunal**. Esto puede considerarse como un cambio favorable a la parte patronal, toda vez que la oportunidad de tener ese acercamiento conciliatorio estará garantizada, sin embargo, hay diversos detalles que deben de cuidarse para evitar sanciones y costos innecesarios.

En esta nueva modalidad ya no será posible (a conveniencia) para el patrón dejar pasar las citas conciliatorias “para que el trabajador se desespere” o para “ganar tiempo” o para buscar que se le venza al trabajador el plazo de dos meses para demandar, pues al ser hoy una instancia obligatoria, si la autoridad conciliadora cumple con realizar la notificación formal como lo marca la ley, el no acudir a la cita, o bien acudir sin tomar las previsiones necesarias para acreditar la representación legal del patrón citado, tendrá como consecuencia una multa de 50 a 100 UMA.

La ley dice lo siguiente (Artículo 684-E fracción IV):

*“... 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; ...”*

MULTA DE HASTA \$9,622.00

Así entonces, consideramos necesario recomendarles lo siguiente:

- 1.- Capacitar al personal que se tenga en cada sucursal o centro de trabajo, a fin de que tengan claro que cualquier notificación se debe comunicar de inmediato al área legal de la empresa, o al despacho externo, o a quien sea que pueda acudir a la cita para representar a la empresa (a veces cinco días pueden ser pocos). De preferencia se debe definir un manual de actuación para la recepción, comunicación y resguardo de notificaciones para citas de conciliación laboral.**
- 2.- Contar con al menos uno o dos juegos de documentos necesarios para acreditar la representación legal de la patronal (poderes, constancia de situación fiscal, registro patronal, identificaciones oficiales, etc.), listos para ser utilizados de forma inmediata, es decir, sin correr el riesgo de que por falta de tiempo o por comunicación poco oportuna no se cuente con los documentos necesario al momento de la cita.**
- 3.- Contar con abogados especialistas en materia laboral (equipo de varios abogados), de preferencia con poderes otorgados ante notario, a fin de que puedan representar legalmente a la patronal ante los centros de conciliación, sin tener que estar recabando firmas en cartas poder cada vez que el patrón sea citado. A veces los representantes legales están fuera de la ciudad y la falta de firmas puede tener como consecuencia la multa.**
- 4.- Que en los poderes otorgados por la patronal preferentemente se señale que el o los apoderados quedan facultados para representar a la patronal ante centros de conciliación y tribunales laborales de competencia federal y local.**

BARRÓN & ASOCIADOS
ABOGADOS DE NEGOCIOS