



ISI SOLUTIONS



LABOREM



LA CONCILIACIÓN COMO ACTOR PRINCIPAL EN LA NUEVA JUSTICIA LABORAL



LA EVOLUCIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

Históricamente en nuestro país, la Justicia Laboral entre patronos y trabajadores responde a la ya muy usada protección de clase y justicia social que prevalece en todas las Juntas de conciliación y Arbitraje de todo el país, para lo cual, durante muchos años, se puso sobre la mesa la posibilidad de tener nuevas formas de finalizar los conflictos individuales en esa materia, dicho análisis, se traduciría en la Reforma de Ley del 01 de mayo de 2019. En ese sentido, el nuevo sistema judicial laboral mexicano, responde además de la reforma a compromisos internacionales contenidos en el Anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y a los diversos convenios en la materia ratificados por México, en específico el 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que busca, por un lado, atender a las carencias y necesidades del sistema de impartición de justicia laboral pasado, a través de la conciliación prejudicial obligatoria y, por otro, sentar las bases de una verdadera transformación del régimen sindical, enfocados en los derechos de libertad de asociación, democracia sindical, negociación colectiva auténtica, transparencia, rendición de cuentas, inclusión y equidad de género.

De manera trascendental, la Reforma al Sistema de Justicia Laboral busca impulsar la agilización de las controversias laborales en dos instancias fundamentales: la primera, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación locales, que ahora tendrán a su cargo garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia mediante la conciliación prejudicial, es decir, el acceso a la justicia en sede administrativa y; la segunda, la que tendrá lugar ante los Tribunales Laborales especializados a cargo de los Poderes Judiciales federal y locales.

En ese orden de ideas, el nuevo sistema de justicia laboral contempla la instancia de conciliación prejudicial como un requisito obligatorio para acudir a los Tribunales Laborales especializados. Dicho procedimiento estará a cargo de los Centros de Conciliación, que tendrán como objetivo esencial buscar la solución de las controversias a través del diálogo, con un procedimiento sencillo, moderno, ágil y de fácil acceso. Los mecanismos e instituciones para la solución de los conflictos desde un contexto generalizado han vivido una evolución acorde al proceso evolutivo de la civilización.

Los tiempos que vivimos hoy, requieren una mayor efectividad en la resolución de conflictos, para lo cual es necesario considerar un cambio de cultura, donde los Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC) juegan un papel cada vez más relevante en la atención y resolución de conflictos. Estos medios alternos consisten en una serie de procesos ordenados y orientados hacia la resolución ágil y eficiente de los conflictos humanos, y sus resultados se han convertido en un referente internacional de civilidad porque se basan y reafirman la libertad, la democracia y la paz.

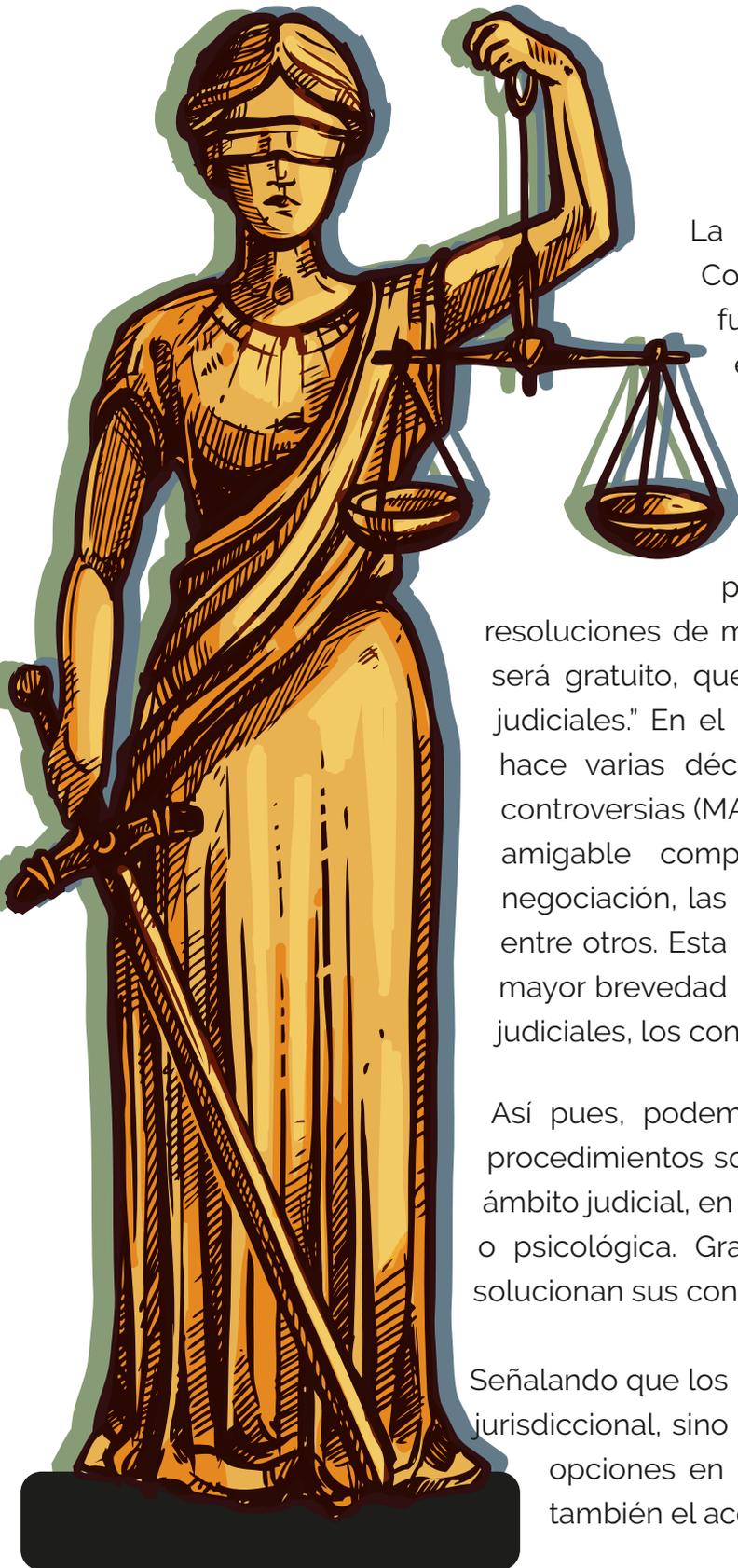


Así pues, la conciliación se posiciona como uno de los medios más eficaces, no sólo por la proclividad a encontrar la mejor solución para todos, sino porque permite a los involucrados responsabilizarse y poner fin a sus conflictos dentro del marco de la ley. Así, la conciliación se erige instrumental en la transformación evolutiva de una sociedad primitiva, en donde entes rectores resuelven a una sociedad civilizada, y donde la autodeterminación, la rapidez, la economía y la confidencialidad son virtudes respetadas en los procesos de controversia.

De ahí que la conciliación, como mecanismo alternativo, sea uno de los ejes rectores del cambio en el nuevo Sistema de Justicia Laboral. Por consecuencia, la persona conciliadora se convierte en un actor confiable que asiste y coadyuva a las partes a encontrar su propia solución, en libertad y con absoluta imparcialidad y probidad ética.



MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS



La excesiva carga de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje hace casi nulo el derecho fundamental de acceso a la justicia consagrado en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dispone lo siguiente: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales." En el marco jurídico mexicano, se contemplan desde hace varias décadas los medios alternativos de solución de controversias (MASC), como lo son la conciliación, la mediación, la amigable composición, la concertación, la transacción, la negociación, las consultas, la evaluación neutral, el ombudsman, entre otros. Esta implementación va encaminada a resolver, en la mayor brevedad posible, sin que sea necesario llegar a instancias judiciales, los conflictos que se suscitan en las relaciones humanas.

Así pues, podemos decir que los MASC, son un conjunto de procedimientos solucionadores de conflictos ejecutados fuera del ámbito judicial, en donde no interviene el uso de la fuerza, sea física o psicológica. Gracias a su uso, personas naturales o jurídicas solucionan sus conflictos fuera del proceso jurisdiccional.

Señalando que los MASC no pretenden suplantar o abolir al proceso jurisdiccional, sino que sólo promueven un abanico más amplio de opciones en la resolución de controversias; es decir, genera también el acceso a la justicia desde una óptica administrativa.

¿Cuáles son los medios alternos de solución de un conflicto?

A

Mediación: Es un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren puntos de coincidencia y construyan por sí mismos un acuerdo que satisfaga sus intereses. El tercero actúa pasivamente limitándose a transmitir información asertivamente. La persona facilitadora de la comunicación no propone soluciones.

B

Conciliación: Es un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren, a través del diálogo, propuestas inteligentes que construyan un acuerdo que satisfaga sus intereses. La conciliación se orienta hacia la solución justa del conflicto de intereses. El personal conciliador tiene un rol activo, proponiendo soluciones no vinculantes.

C

Heterocompositivos: Son procedimientos en donde un tercero resuelve el conflicto de forma definitiva.

D

Arbitraje: Es un proceso adversarial y adjudicativo, de resultado por voluntad de terceros, muy similar a un proceso judicial, pero privado, donde las partes designan y remuneran al tercero, quien impone una solución definitiva e inapelable al conflicto, a través de un laudo arbitral, obligatorio para ambas partes. Es un procedimiento voluntario porque las partes acuerdan recurrir a él por medio de un convenio arbitral, donde expresan someter su conflicto a la decisión resolutoria, definitiva y exclusiva del tercero.

E

Métodos Híbridos: Son un conjunto de procedimientos que combinan la negociación, mediación, conciliación y arbitraje.

En ese sentido y con relación a la nueva justicia social, hablaremos respecto de la conciliación siendo este método alternativo el que tendrá que prevalecer de acuerdo con lo previsto por la reforma laboral, mediante el cual, notamos trascendental que se pretenda una mayor resolución de conflictos a través de esta vía.

LA CONCILIACIÓN Y SUS PRINCIPIOS



La conciliación está regida en la Ley Federal del Trabajo por los siguientes principios:

1. Principio de Veracidad

La conciliación está dirigida siempre a encontrar lo requerido realmente por las partes. Así, la autoridad conciliadora no alterará nunca el sentido o significado de los hechos, temas, intereses o acuerdos a los que arriben las partes en el procedimiento de conciliación. La persona tercera facilitadora exhortará a las partes para que se dirijan con la verdad; es decir, sobre la veracidad del origen, causas y consecuencias del conflicto. Ésta debe explicar a las partes el procedimiento de conciliación.

2. Principio de Buena fe

La autoridad conciliadora deberá cerciorarse que las partes se conduzcan con la verdad durante el procedimiento, así como para que éstas se abstengan de retrasar el procedimiento de conciliación o aplazar indebidamente o de mala fe la terminación de las sesiones de conciliación.

3. Principio de Confidencialidad

La autoridad conciliadora, las partes y todos los involucrados a participar en el procedimiento de conciliación, deben guardar reserva de la información derivada del proceso en cuestión, en el entendido que

no podrá ser revelado este tipo de secreto profesional que, constituye un deber para la persona conciliadora y un derecho para las partes. Máxime que los Tribunales Laborales especializados, no podrán solicitar este tipo de información como prueba en algún tipo de controversia de su competencia, toda vez que se busca generar un espacio de confianza entre las partes para que así puedan exponer sus necesidades, sin represalia alguna.

4. Principio de Imparcialidad

La autoridad conciliadora, debe abstenerse de realizar valoraciones o críticas de las posiciones de las partes, puede identificarse con los intereses de éstos, pero no debe externarlo, ya que en todo momento debe mantenerse en una posición de imparcialidad con el objetivo de lograr la conciliación.

5. Principio de Neutralidad

La autoridad conciliadora, no puede estar de un lado o del otro, siendo una de estas su obligación primordial. Debe en todo momento equilibrar el poder de las partes.

6. Principio de Legalidad

La autoridad conciliadora debe estar enmarcada en los fines que establece la ley;

es decir, el actuar debe estar sustentado en la norma jurídica bajo su más estricta responsabilidad.

7. Principio de Celeridad

El procedimiento de conciliación debe ejercerse de tal manera que promueva y permita a las partes una pronta y rápida solución a la controversia.

8. Principio de Flexibilidad

La autoridad conciliadora debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de adaptar el procedimiento a las distintas circunstancias que cada caso exija, así como atendiendo a las inquietudes de las partes, sin transgredir el ordenamiento jurídico.

9. Principio de Honestidad

Este principio consiste en que, la autoridad conciliadora, a su juicio, puede dar por concluida la audiencia de conciliación o excusarse de participar en ella, siempre y cuando su participación vaya en contra de los intereses de los conciliantes. La terminación anticipada de la audiencia de igual forma no debe de ir en contra de los intereses de los conciliantes y debe ser considerada como la última opción, ya que en todo momento se deben de utilizar las técnicas necesarias para que puedan recobrar la comunicación perdida y llegar a un acuerdo.

10. Principio de Equidad

La autoridad conciliadora procurará que durante el desarrollo del procedimiento se proporcionen condiciones de equilibrio para

las partes. Por lo que debe considerar las condiciones y características del caso particular, de tal forma que la solución propuesta sea mutuamente beneficiosa.

11. Principio de Información

Al momento de llevar a cabo la audiencia de conciliación, la autoridad conciliadora tiene la obligación de realizar la protección de los datos vertidos por las partes, de igual forma, tiene la obligación de realizar las acciones pertinentes para corroborar la personalidad con la que se ostentan y la veracidad de la información vertida, exhortándolos a conducirse con la verdad en todo momento del proceso. Siempre debe ser establecido en un lenguaje sencillo, para evitar alguna confusión de las partes.

12. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Se basa en que las partes de la relación laboral son desiguales, por tanto, el trabajador se encuentra en desventaja ante el empleador, en tal circunstancia la ley planea un conglomerado de derechos mínimos al que el trabajador ni a través de su manifestación expresa puede declinar. Acota para el trabajador su autonomía de la voluntad, que es la figura fundamental para los convenios en el derecho común, en materia laboral un acuerdo que no contemple estos derechos mínimos no puede ser aprobado por la autoridad conciliadora. Lo anterior, guarda sustento con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en específico en su párrafo segundo que dice: "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.

13. Principio Tutelar del Trabajo

La autoridad conciliadora interviene en una relación asimétrica, esta situación plantea mayor protagonismo en su participación, teniendo un grado mayor de intervención en el conflicto, a efecto de vigilar que no se conculquen los derechos del trabajador y ser garante de los mismos, ya que una de las partes se encuentra en condición de debilidad y vulnerabilidad, sin que esto implique perder la imparcialidad. Asimismo, identificar los distintos factores de poder en una conciliación para que el convenio sea lo más proporcionado, equitativo y no desfavorable para el que se encuentra en desventaja. Este principio, guarda sustento con las obligaciones especiales que contempla el artículo 684-H, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone "Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente".

14. Principio de Voluntariedad

Es la manifestación libre y espontánea de los interesados para llegar a un convenio con su plena satisfacción y sin ningún tipo de coerción, engaño o mala fe, aceptando los términos y las condiciones de este. Es la diferencia sustancial de los MASC con la jurisdicción, en la conciliación ambas partes construyen por sí mismas su acuerdo en función de sus intereses y necesidades, y toman la decisión de los términos y

condiciones de este. En materia laboral, este principio está delimitado por otro principio, el de irrenunciabilidad de derechos para el trabajador, ya que, verbigracia, aunque el trabajador accediera voluntariamente a que no se le cubriera alguna prestación 61 considerada en la normativa laboral como irrenunciable, el acuerdo sería ilegal y no podría ser aprobado por la autoridad conciliadora so pena de nulidad. Este principio no se viola al establecer la conciliación como una instancia prejudicial, ya que, si bien es cierto, las partes tienen que acudir a una audiencia conciliadora como requisito previo a demandar, lo cierto es, que en ninguna circunstancia se le compele a llegar a un convenio. Dicho principio, guarda sustento con el artículo 684-E, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo que dispone que: "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."

Como podemos ver, todos estos principios, pueden traducirse en una mejor forma de resolver conflictos obrero-patronales, ya que la conciliación, cumple con todos los requerimientos necesarios para establecer justicia dentro de los acuerdos que se realicen, en virtud de dar a las partes las mismas condiciones para llegar a un acuerdo que beneficie a ambos y que termine el conflicto laboral.

COMO ES EL NUEVO PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO



Uno de los grandes cambios que surgieron con la Reforma Laboral, es la obligación de trabajadores y patrones de someterse a una audiencia conciliadora antes de comenzar un juicio ante los Tribunales Laborales. Dicho proceso conciliatorio se llevará a cabo ante los Centros de Conciliación; esto ubica a la conciliación prejudicial en la materialización del derecho fundamental de acceso a la justicia en sede administrativa. Dicho de otro modo, el acceso a la justicia no sólo será bajo un aspecto jurisdiccional, sino también, a través de un procedimiento alternativo para la solución de las controversias laborales. En ese sentido, se enuncian los pasos a seguir del procedimiento de conciliación:

- 1.** El primer paso consiste en la sesión de primer contacto con el interesado o interesados, en el que se explica de manera clara y concreta en qué consiste la conciliación y, sobre todo en enfatizar los beneficios de acogerse a este procedimiento, haciendo hincapié en los beneficios que esto conlleva como el tiempo, personales, económicos y de proceso.
- 2.** Luego, continúa con la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local que corresponda, firmada por el solicitante

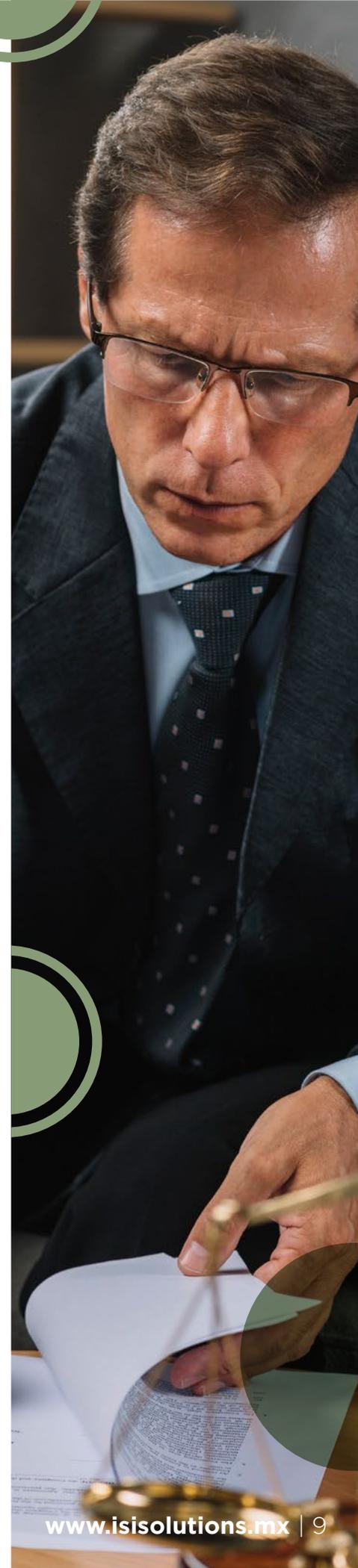
y con los siguientes documentos:

- 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; el Centro facilitará los elementos y el personal capacitado a fin de asignarle un buzón electrónico al solicitante. En caso de que el solicitante no cuente con identificación oficial, podrá ser identificado por otros medios que disponga el Centro;
- 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, y
- Objeto de la cita a la contraparte. En caso de que el trabajador
- no cuente con el nombre del empleador o empresa, bastará con establecer el domicilio donde prestó sus servicios o los datos de geolocalización del centro de trabajo, o bien, los datos y referencias claras de la ubicación.

3. Los Centros de Conciliación podrán recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado o, en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente.

4. 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.

5. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliadora señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente al empleador 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.

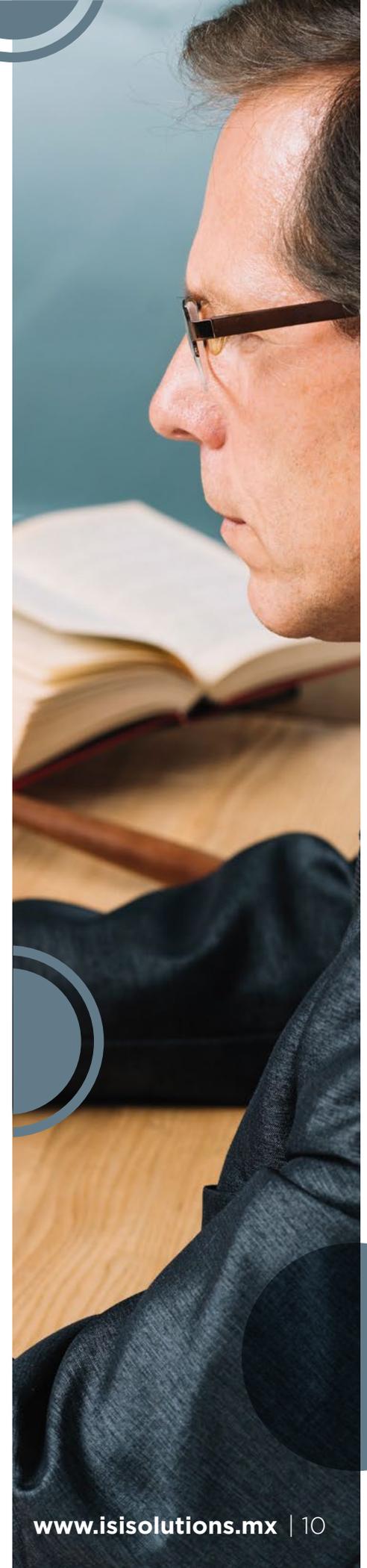
6. Al recibir la solicitud de conciliación, la autoridad conciliadora asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación.

7. 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 69 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.

8. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por 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.

9. El trabajador solicitante de la instancia conciliadora 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 abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. El empleador deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre.

10. 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.



11. También se le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; hecho lo anterior, formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, entregándose copia autorizada de éste a las partes.

12. 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. 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.

13. 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.

14. 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. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la Ley Federal del Trabajo, 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.

15. 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 la Ley Federal del Trabajo, ante el Tribunal competente.

16. Al celebrar convenio, la autoridad conciliadora entregará 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. 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 funcionario 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. La autoridad conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que la Ley Federal del Trabajo 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, de conformidad con sus atribuciones contempladas en el artículo 684-F, de la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, debe destacarse que cuando la autoridad conciliadora se encuentre en la hipótesis en la cual las partes previo acuerdo acudan al Centro de Conciliación con la intención de sancionar su convenio, la autoridad conciliadora, deberá revisar pormenorizadamente el documento en cuestión,

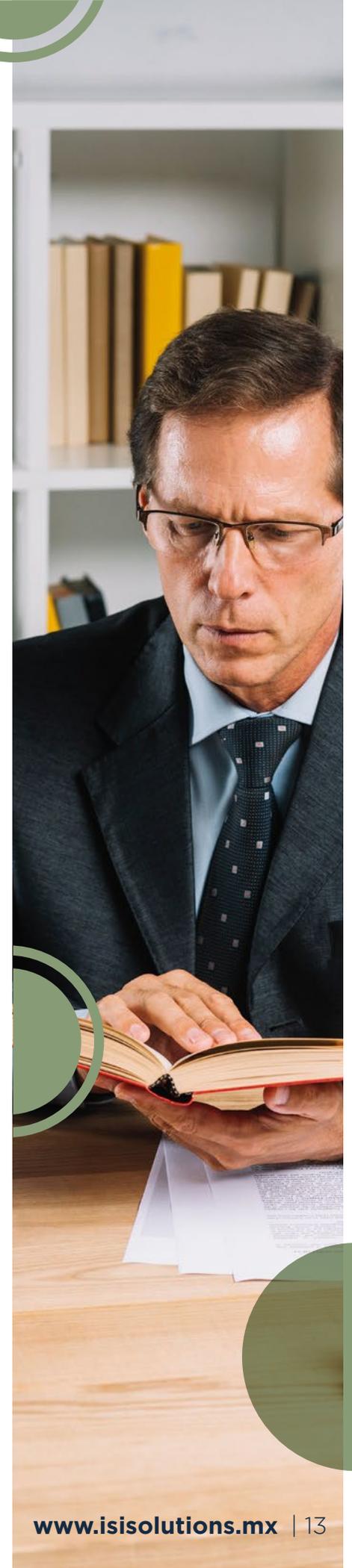


velando en todo momento que no exista una vulneración de derechos del trabajador, aún y cuando las partes manifiesten expresamente su voluntad de continuar con la sanción de ese convenio; sin que ello impida a la autoridad conciliadora llevar a cabo el procedimiento de conciliación, siempre y cuando advierta el abandono de algún derecho irrenunciable.

El procedimiento de conciliación descrito con antelación no deberá exceder de los 45 días naturales y la autoridad conciliadora velará durante todo el proceso para que sus actuaciones se ajusten al plazo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Para agilizar el procedimiento de conciliación, el solicitante podrá auxiliar al Centro de Conciliación para llevar a cabo la notificación de la audiencia de conciliación a la persona, sindicato o empresa que se citará. Dicho procedimiento entró en vigor el día 01 de mayo de 2019, con su publicación en el Diario Oficial de la Federación, con la adición del Título Tercer Bis, Capítulo I, en el cual se establece el procedimiento de conciliación prejudicial, del artículo 684-A al 684-E, de la Ley Federal del Trabajo. Sobre el particular, cabe señalar lo establecido en el artículo 684-E, que a la letra dice: "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." Asimismo, de conformidad con el artículo 684 H fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, se deberá procurar que el resultado de las conciliaciones esté apegado la Justicia Social, al trabajo digno o decente y al equilibrio entre los factores de la producción.

Referencias: Los datos e información establecida se obtuvieron de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

**COMPARTE
ESTE EBOOK**





CONCLUSIONES

Estamos ante una reforma fundamental en la vida del Derecho Laboral Mexicano, principalmente cuando hablamos del procedimiento laboral para disminuir conflictos, como ya explicamos, no solamente se prevé que existan menos juicios laborales, si no que cada vez más, se puedan llegar a acuerdos de manera más fácil y especialmente que todos los actores que participan en dicho procedimiento tengan una nueva conciencia respecto a las problemáticas modernas de la materia y que, tanto patrones, trabajadores así como autoridades prevean la conciliación como una nueva forma de terminar con esas problemáticas y entrar en una nueva era donde la resolución de conflictos sea mucho más ágil y sencillo.

Por ello encuentra en ISI Solutions la asesoría de nuestros expertos con nuestro servicio de Asesoría empresarial, en la que podrás encontrar la mejor guía para la resolución de conflictos dentro de tu empresa.

No esperes más y conoce todos los beneficios que tenemos para ti y tus colaboradores.

AGENDA UNA CITA

con nuestros asesores estratégicos
en nuestro chat del sitio web

www.isisolutions.mx



Agradecimientos

El contenido de este material ha sido elaborado por nuestros Asesores Legales del despacho legal Laborem, especialistas en Derecho Laboral.

www.laborem.mx