9 conflictos laborales que irán directo a juicio sin pasar por fase de conciliación

Plano Informativo

Viernes, 20 de Noviembre de 2020

El nuevo modelo de justicia laboral tiene una apuesta importante en la conciliación, ésta será la vía para obtener soluciones más rápidas en los conflictos entre trabajadores y patrones y así, evitar la judicialización de todos los casos y la saturación de los tribunales laborales. La conciliación, que no deberá exceder los 45 días, será un requisito prejudicial; es decir, los trabajadores y patrones deberán agotar este procedimiento antes de iniciar un juicio ante un tribunal laboral, el cual deberá emitir una sentencia en un máximo seis meses. “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”, se establece en el artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Sin embargo, existen casos en los que la conciliación no será obligatoria y los trabajadores podrán acudir directamente a los tribunales laborales a presentar su demanda, por conflictos vinculados con actos de discriminación accidentes de trabajo o denegación de derechos colectivos. La LFT en su artículo 685-TER enlista los nueve casos que irán directo a juicio, sin pasar por conciliación: Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico o condición social Acoso u hostigamiento laboral 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 Vulneración a la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva Casos de trata laboral o trabajo forzoso Casos de trabajo infantil Disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley Impugnación de los estatus de los sindicatos o su modificación En los casos de trata laboral, trabajo forzoso, trabajo infantil o libertad sindical, es necesario acreditar elementos que generen en el tribunal la “razonable sospecha” de la vulneración de derechos, según la legislación federal vigente. El resto de los casos, como pueden ser despidos injustificados, falta de pago de aguinaldo, entre otros, deberán buscar una solución en la instancia conciliatoria antes de acudir a un tribunal laboral. ¿Centro de conciliación federal o local? La mediación en los conflictos laborales estará a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y sus oficinas estatales, al mismo tiempo los estados contarán también con dependencias locales. Los trabajadores acudirán al CFCRL o a un centro de conciliación local dependiendo de la rama industrial en la que pertenezca su empleador. La Constitución establece 22 ramas industriales de corte federal: Textil Eléctrica Cinematográfica Huletera Azucarera Minera Metalúrgica y siderúrgica Hidrocarburos Petroquímica Cementera Calera Automotriz, incluyendo autopartes eléctricas Química, farmacéutica y de medicamentos Celulosa y papel Aceites y grasas vegetales Productora de alimentos Elaboradora de bebidas Ferrocarrilera Maderera básica Vidriera Tabacalera Servicio de banca y crédito En ese sentido, los trabajadores de empresas que pertenecen a una de las 22 industrias anteriores deberán resolver sus conflictos en un centro de conciliación federal y, en caso de no conseguir una solución en esta etapa, acudir a un tribunal laboral federal. El resto de la fuerza de trabajo, por ejemplo, de la industria restaurantera, hotelera o de la construcción, deberá buscar la solución de los conflictos en los centros de conciliación locales y, de no lograrse una conciliación, iniciar un juicio en un tribunal laboral local.