

MANUAL DEL PROCESO PREJUDICIAL LABORAL PARA PATRONES

GENERALES:

1.- PLAZOS PARA EJERCER LA CONCILIACIÓN SEGÚN EL TIPO DE CONFLICTO:

1. Conflicto de despido o derecho de preferencia: 2 meses.
2. Rescisión de trabajo: 1 mes.
3. Pago de prestaciones o derecho de antigüedad y ascenso: 1 año.

2.- **DURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN** no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales, una vez que el trabajador haya presentado su solicitud.

3.- **EXCEPCIÓN PARA AGOTAR LA CONCILIACIÓN** en casos de discriminación (sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social), en los demás casos será necesario presentar la solicitud de conciliación vía física o electrónica.

4.- CAUSAS DE RESCISIÓN JUSTIFICADA de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43;

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. 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.

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.

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

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.

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

SOLICITUD FÍSICA

1.- Acudir al Centro de Conciliación en Avenida Morelos Poniente. 174, Centro Histórico. C.P. 27000, Torreón, Coahuila (Teléfono 871 688 4288), con excepción de agotar la conciliación en casos de

discriminación (sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social) para presentar una solicitud de conciliación, la cual debe contener los siguientes requisitos:

a) Nombre, CURP, señalar domicilio para oír notificaciones, (adicionalmente, el personal del centro de conciliación se encargará de asignarle un buzón electrónico al solicitante).

b) Nombre de la(s) persona(s) o sindicato(s) que se citará para la conciliación prejudicial.

c) Domicilio para notificar a la persona o sindicato señalada en el punto inmediato anterior.

d) Objeto de la cita de la contraparte.

e) Firma autógrafa del solicitante.

e) La solicitud deberá contener los siguientes anexos: INE o identificación oficial vigente (en su defecto, cualquier otro medio de identificación que disponga el Centro de Conciliación).

2.- El trabajador será notificado de la fecha y hora para la celebración de audiencia de conciliación o el acuerdo de incompetencia, al momento de presentar su solicitud.

3.- El solicitante puede agilizar su proceso notificando a la persona(s) con quien se tenga el conflicto.

4.- Si el trabajador no acude a la cita, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria.

SOLICITUD ELECTRÓNICA

1.- Ingresar a la página <https://sinacol.cclcoahuila.gob.mx/>



2.- Dar clic en:



3.- Dar clic en:



4.- Dar clic en:

5.-A continuación aparecen 2 opciones según el conflicto que se tiene puede ser un conflicto individual o colectivo.

Si su conflicto es **colectivo** y hace clic en dicha opción, le aparecerán las siguientes opciones:

a) Surgirá un Aviso de Privacidad Simplificado al que deberá dar primero clic en

Sí acepto

No acepto

Aceptar

y después en

b) A continuación se deberán capturar datos tanto del patrón (solicitante) y del o los citados, posteriormente se verificarán los datos aportados, una vez llenados los datos con los que se cuenten, se generará un Acuse de Solicitud de Conciliación que deberá descargar, que contiene su folio y la leyenda que indica la obligación de apersonarse en el Centro de conciliación para presentar el Acuse y su Identificación Oficial (INE), con el apercibimiento de que de no hacerlo se archivará la solicitud, el acuse deberá ser descargado.

Tal y como se ve a continuación:

Solicitud guardada
correctamente



Descarga tu acuse para presentarlo al realizar la confirmación

Descargar Acuse

Si el conflicto es **individual** y selecciona dicha opción, aparecerán las siguientes opciones:

I. Al seleccionar ésta opción emergerá la siguiente ventana

A continuación le brindaremos orientación sobre la rescisión de la relación de trabajo, con base en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

Seguir a la orientación

Ya he visto la orientación, quiero ir directamente a la solicitud de conciliación

II. Si requiere orientación seleccione dicha opción:

a) A continuación emergerá lo siguiente:

CAUSAS DE RESCISIÓN DEL PATRÓN



b) Se deberá hacer clic en dicha imagen, acto seguido aparecerán las causas por las que se puede despedir a un trabajador de forma justificada e información acerca de qué hacer en caso de actualizarse alguna de las causas señaladas, en la última imagen en la

[Ir a solicitud de conciliación](#)

parte inferior derecha aparecerá la opción para [Ir a solicitud de conciliación](#), la cual deberá seleccionarse para llenar la solicitud de conciliación.

III. Si no requiere orientación, deberá seleccionar

[Ya he visto la orientación, quiero ir directamente a la solicitud de conciliación](#)

a) Una vez que se da clic en la pestaña que se indica, aparecerá un aviso de privacidad simplificado, en el cual deberá dar clic en la parte central inferior en

Sí acepto No acepto

[Aceptar](#)

y después en

b) Llenar datos tanto del solicitante como del citado y los motivos de la cita.

c) Descargar el acuse generado.

d) Apersonarse en el Centro de Conciliación con su acuse y su identificación oficial INE.