

Circular 1501-2020

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado el 18 de noviembre 2020 en el diario “El Economista” respecto a la Nueva Justicia Laboral que se aplica desde ayer en varios estados de la república.

Nueva justicia laboral promete reducir de 4 años a 8 meses los conflictos legales

Un juicio laboral ahora se resolverá en ocho meses como máximo, incluso con la posibilidad de lograrlo en una fase conciliatoria de 45 días, de acuerdo con el esquema que entró en vigor este miércoles en ocho estados.

¡Adiós a los juicios largos! Ésa es la promesa de la **nueva justicia laboral**, el modelo que se implementará en México a partir de esta semana reducirá la resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones de un promedio actual de 4 años a un máximo de 8 meses, considerando la ruta larga de una etapa obligatoria de conciliación y un juicio ante un tribunal independiente.

En el marco del evento oficial en Palacio Nacional para dar [inicio a las operaciones de la primera fase del modelo](#) en Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo, Luisa María Alcalde Luján, secretaria del Trabajo y Previsión Social, destacó que con el nuevo modelo se privilegiará la conciliación entre las partes, con la meta de resolver la mayoría de las demandas en un periodo de 45 días, sin que se tenga que llegar a un juicio.

“Antes, teníamos una justicia lenta, con asuntos que tardaban por lo menos cuatro años en resolverse, juicios parciales y discrecionales a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que dependen de los Poderes Ejecutivos... Ahora se establece un procedimiento más eficiente que apuesta por la conciliación, un **período de 45 días** para lograr un acuerdo y sólo aquellos que no puedan resolver sus diferencias a través del diálogo pasarán a los tribunales laborales con juicios de no más de **seis meses**”, subrayó la funcionaria federal.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas de la primera fase dejaron de recibir demandas laborales desde este miércoles, ahora los conflictos se resolverán, en primera instancia en los Centros de Conciliación y, en caso de no obtener solución por esta vía, se iniciará un juicio en un tribunal laboral.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y sus oficinas estatales, los centros de conciliación locales y los tribunales federales y locales, son las nuevas [autoridades que se encargarán de hacer posible la nueva justicia laboral en el país](#), con una apuesta importante en la conciliación. El mecanismo operará en todo el territorio en el 2022, cuando se implemente la tercera y última fase.

El nuevo proceso de solución contempla dos etapas: **prejudicial y judicial**. Durante la etapa prejudicial —dependiendo la rama industrial del empleador— los trabajadores deberán acudir al CFRCL o a los centros de conciliación locales para resolver el conflicto a través del diálogo, sin exceder los 45 días.

En caso de no obtener una solución, se entregará una constancia de no conciliación, con la cual se podrá iniciar un juicio en un tribunal laboral, que tendrá una duración máxima de 6 meses.

De esta manera, la solución de un conflicto entre trabajador y patrón, considerando ambas etapas del proceso, no excederá los **8 meses**.

En el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estiman que **se deben conciliar el 60% de los casos** para evitar que los nuevos tribunales laborales se saturen de juicios, como ocurre actualmente con

las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los tres pilares del nuevo modelo laboral

Luisa María Alcalde Luján resaltó que la reforma laboral de 2019 está sostenida por **tres pilares**

uno de ellos es la justicia laboral, pero también se encuentran la democracia sindical y la negociación colectiva. En estas últimas dos, el CFCRL también jugará un papel clave.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será la autoridad encargada del **registro de los sindicatos**

y del depósito de los contratos colectivos de trabajo. Además, será una de las instancias que validará las elecciones de las directivas sindicales, las cuales deben hacerse bajo los nuevos principios de democracia sindical: voto personal, libre, secreto y directo, garantizando la paridad de género en la representación gremial.

“Antes había procesos con [limitaciones en cuestiones democráticas y poca transparencia](#), votaciones a mano alzada y trabajadores que eran forzados a pertenecer a determinados sindicatos. Ahora, la piedra angular del nuevo modelo es el voto personal, libre, directo y secreto, proporcionalidad de género en las directivas sindicales, transparencia y rendición de cuentas y, verificación por la autoridad de los procesos democráticos”, expuso la secretaria del Trabajo.

Por otra parte, acotó la funcionaria federal, el país transitará a una negociación colectiva auténtica, que erradicará los **contratos de protección y la extorsión de sindicatos** a empresas. Ahora, los contratos colectivos deberán tener el respaldo de los trabajadores y para firmarlos, las organizaciones gremiales deberán acreditar el respaldo de por lo menos el 30% de los empleados de un centro de trabajo y los contratos existentes, deberán ser legitimados. Además, las revisiones contractuales también deberán ser respaldadas por la fuerza laboral.

“No se trata sólo de un cambio de normas, sino fundamentalmente de un cambio de cultura. El gran reto ahora, consiste en que trabajadores y empleadores se apropien de la reforma, que la conozcan, la hagan suya y la defiendan”, afirmó la titular de la Secretaría de la STPS.

Compromisos adquiridos con el T-MEC

En el evento, el presidente Andrés Manuel López Obrador reconoció que el **nuevo modelo de justicia laboral**

democracia sindical y negociación colectiva responde en buena medida a compromisos asumidos por México para la firma del nuevo tratado comercial con Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

“Esta reforma que coincide con nuestros ideales de transformación, viene también a ser una respuesta a la petición que se formuló desde Canadá y Estados Unidos como [requisito para la firma del nuevo tratado](#)

. Cuando se está negociando el nuevo tratado, una de las demandas principales era que se llevara a cabo la reforma laboral y que se convirtiera en realidad la justicia laboral”, expuso.

Además, el titular del Ejecutivo destacó los beneficios de la reforma laboral en la garantía de un mecanismo de solución de conflictos más eficientes, una auténtica democracia sindical y negociación colectiva. Con la implementación de la primera etapa de la reforma laboral, dijo, se sientan las bases para las **nuevas relaciones laborales** en el país.

“Se va a aplicar la reforma en todo México y vamos a dejar las bases para una relación nueva en esta materia de justicia laboral, es todo un acontecimiento el que se esté logrando llevar a la práctica esta reforma”, aseguró López Obrador.

Paridad de género y profesionalismo

Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), expuso que el nuevo **modelo de justicia será paritario**, con igual número de mujeres y hombres jueces en su integración para dar igualdad de oportunidades a la contribución de los profesionales en la consolidación del sistema.

“Removiendo así las barreras que por mucho tiempo han impedido a las mujeres participar en todos los ámbitos de la vida pública y en los espacios de toma de decisiones. La paridad aportará una visión más completa y equilibrada al desarrollo de la jurisprudencia laboral y fomentará ambientes laborales y de atención al público **libres de sexismo y de violencia de género**”, subrayó el presidente de la SCJN.

El reto para el Poder Judicial, consideró Arturo Zaldívar, es [recuperar la confianza en la justicia del trabajo](#), una demanda social que no puede aplazarse. Al mismo tiempo, se tiene el desafío de consolidar un mecanismo que fortalezca el estado de derecho, expedito, imparcial y profesional, para dar certeza jurídica tanto a los trabajadores como a los empleadores.

“Ninguna reforma legal tiene capacidad por sí sola de transformar la realidad, son las personas encargadas de su aplicación, particularmente las **personas juzgadoras**, las que le dan pleno sentido y operatividad, las que le dan su dimensión y efectividad. Hemos pasado de la expedición y promulgación de la reforma laboral a su implementación material, toca ahora darle sentido y contenido final”, dijo Zaldívar Lelo de Larrea.

Estimamos que la conciliación forzosa será una herramienta que si realmente se maneja bien, va a reducir el número de litigios laborales.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”