

## **Circular 2330-2022**

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el gran reto de las autoridades laborales para crear confianza en el nuevo sistema de justicia laboral.**

**El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 03 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.**

## **“El reto ahora es reforzar la confianza en las autoridades y en el nuevo sistema”: STPS**

Luisa María Alcalde Luján, titular de la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**, no tiene dudas: “Las personas están más informadas, pero es un momento importante y clave para reforzar la confianza en las instituciones laborales y que cualquier mujer u hombre que considere violentado sus derechos o tiene dudas, acuda al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”.

Este 3 de octubre arranca la tercera fase de implementación del **nuevo modelo de justicia laboral**, que vio la luz con la reforma laboral de 2019. A partir de esta fecha, en todo el país los conflictos entre personas trabajadoras y empleadores se resolverán con un mecanismo que tiene una gran apuesta en la conciliación y promete una resolución más rápida y eficaz.

En entrevista con **El Economista**, la secretaria del Trabajo comparte los avances, retos y lo que sigue para el modelo laboral. En octubre, expresa, sólo concluye una etapa, pero el trabajo con la implementación no termina, de hecho, continua el proceso de consolidación, especialmente de las [nuevas reglas de democracia sindical](#) que también forman parte de la reforma laboral que introdujo cambios grandes en el mundo laboral.

“Esto ha sido fundamental no solamente para acercar la justicia a las partes, sino también ha implicado en los 21 estados donde ya opera el modelo desde el año pasado que se triplique la cantidad económica que se está obteniendo **a través de las conciliaciones**. Si comparas una entidad federativa antes y después de la reforma, puedes ubicar que se triplica la cantidad de recursos que se están resolviendo a través de la conciliación”, expone.

Hasta ahora, prácticamente ocho de cada 10 conflictos laborales se resuelven por [la vía de la conciliación](#), de acuerdo con datos de la STPS. La encargada de la política laboral del país opina que los elementos que han contribuido a alcanzar estas cifras son resultado de la obligatoriedad de agotar la etapa conciliatoria antes de presentar una demanda en un tribunal laboral y que este trámite se pueda realizar sin representación legal. “Anteriormente casi todos los juicios eran a partir de representantes legales y esto dificultaba muchas veces la conciliación”.

Si pudiéramos regresar el tiempo al 2019, el mayor reto que se visualizaba para el nuevo mecanismo de justicia laboral era que la conciliación funcionara. “Si **los porcentajes de conciliación** son muy bajos, el modelo colapsaría porque los tribunales laborales no tendrían la capacidad de llevar el número de audiencias y de juicios que se requieren, porque si ahora bien los juicios tardan menos, llevan un proceso porque el juzgador tiene que estar presente”, subraya.

Tres años después y ahora con el mecanismo operando en todo el país, **la conciliación** ha cumplido con su objetivo. En buena medida, indica Alcalde Luján, por “el personal capacitado, la infraestructura necesaria y que las entidades federativas han entendido la necesidad de migrar a este modelo”.

Pero la tercera fase de implementación no simboliza propiamente el final, sólo es el cierre de [las juntas de conciliación](#). “Van a tener que hacerse cargo de todo el rezago que mantienen, que no es menor porque en

la Junta Federal y en las juntas locales hay muchísimos asuntos que tendrán que resolverse en el anterior sistema y para todos los procesos de democracia sindical vendrán años de consolidación, porque no sólo son cambios normativos o de cambiar un reglamento, son cambios que probablemente tendrán efectos a corto y mediano plazo”.

En el marco de la última etapa de implementación del **nuevo modelo de justicia laboral**, la titular de la STPS considera que el siguiente paso es reforzar el conocimiento de los derechos tanto de las personas trabajadoras como de los patrones.

Al afirmar que México está en un momento clave en retomar la confianza en **las autoridades laborales**

encargadas de procurar la justicia, la funcionaria destaca la posibilidad de “acudir al Centro Federal de Conciliación sin un abogado, no se necesita pagar para acudir. Las personas pueden ir y encontrar una solución. Eso nos está llevando a que cada vez más personas se acerquen a defender sus derechos y cada vez son más mujeres”.

Por otra parte, un pendiente que aún tiene que la reforma laboral de 2019 “es que los trabajadores vean en la organización sindical y **la negociación colectiva** la vía idónea para defender sus derechos”.

## **Mercado laboral más dinámico**

La reforma de 2019 es parte de una serie de cambios que se han impulsado en el mundo del trabajo en los últimos cuatro años para transformar la cultura laboral, a esto hay que sumar la política de recuperación del salario mínimo y la [reforma en materia de subcontratación](#) , que permitió rescatar el reparto de utilidades.

“Si nosotros incorporamos estos elementos, la fotografía actual es de mayor dinamismo del **mercado laboral**

. Tal es el caso que estamos en récords históricos de empleos formales, pero sobre todo mejores salarios y mayor distribución de la riqueza, y ese es el gran objetivo. Todas estas políticas están dirigidas a que los trabajadores ganen más como producto de su trabajo”, expone.

Luisa María Alcalde considera que se “rompió una política económica y laboral dirigida a mantener los salarios bajos y control en el mundo laboral” como **atractivo de inversión**.

Sin embargo, está convencida de que generar mejores salarios y respetar la participación sindical de los trabajadores, “es más atractivo para las inversiones, porque se crea un estado de derecho. Un mejor equilibrio no inhibe la inversión, entre **mejores salarios** promovamos también hay menores índices de rotación en las empresas, que es costosa, pero también genera paz social y que la gente se sienta bien y, por lo tanto, sea más productiva y esté contenta en su ambiente laboral”.

Partiendo de la quietud que tuvo la legislación laboral hasta ahora, los avances han sido importantes. Pero reconoce que aún queda mucho por delante: “Por lo pronto vienen tres discusiones importantes, el [incremento de vacaciones](#), la reducción de la jornada laboral y viene la discusión [en materia de plataformas](#)”.

También nos falta seguir avanzando en la consolidación de la reforma de subcontratación, hay algunos sectores donde estamos trabajando para que no se le dé la vuelta”.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**