

Circular 2342-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante Sobre la nueva justicia laboral que deberá ser expedita para ser justa.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 14 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Si la nueva justicia laboral no es expedita, no será justicia: José Luis Rodríguez

El secretario del Trabajo de la Ciudad de México señala en entrevista que el anterior sistema de resolución de conflictos laborales se había viciado. Los litigios podían tardar años, las personas tenían que contratar asesoría legal y no se privilegiaba la búsqueda de acuerdos.

Si la justicia es tardía, es justicia denegada, o siendo radicales, “si la justicia no es pronta y expedita, pues no es justicia”, dice José Luis Rodríguez Díaz de León, titular de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE). Por eso, la conciliación en un tiempo máximo de 45 días es quizá el elemento central de la nueva forma de resolver los conflictos laborales, señala.

El pasado 3 de octubre [el nuevo sistema de justicia del trabajo](#) , que surgió de la reforma laboral de 2019, entró en funcionamiento en la capital del país y otras 10 entidades, con ello terminó la última de tres fases para implementar el cambio. En 2020 comenzó un primer grupo de ocho estados y en 2021, un segundo conjunto de 13. El nuevo modelo sustituirá de manera gradual a las Juntas de Conciliación Arbitraje por centros de conciliación y tribunales laborales.

Para la mayor parte de los casos es obligatorio [agotar el proceso de conciliación](#) , pero la Ley Federal del Trabajo (LFT) prohíbe que ese trámite se alargue más allá de 45 días. Si las partes no llegan a un acuerdo, el asunto pasa a un tribunal laboral.

La conciliación es el “mecanismo idóneo para acceder a la justicia laboral”, considera José Luis Rodríguez. Por ese medio, “dejaremos atrás a un modelo que se llenó de vicios, los cuales aletargaron los procesos para no resolverlos”. Las representaciones legales, ya sea de la parte patronal u obrera, “lejos de abonar a la solución, la entorpecieron para beneficio propio”, alargando los juicios para cansar a la otra parte y ganar más dinero.

Las juntas [ya no están recibiendo nuevos casos](#) , pero seguirán funcionando hasta que resuelvan el último expediente que les quedó. En esa transición, personal de dichos organismos ha denunciado que sus contratos no fueron renovados o que no les contratarán en los centros de conciliación, a pesar de que las autoridades de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México se comprometieron a eso.

El conflicto laboral de quienes se dedican a dictaminar violaciones a derechos laborales “es ajeno a esta Secretaría en términos reales y es un tema ajeno al Centro de Conciliación Laboral”, sostiene el funcionario. “Desconozco el contenido de esos acuerdos. En el tiempo que me ha correspondido estar al frente de la Secretaría no ha habido una sola mesa de diálogo con el personal. La única información que tengo es que ninguna persona trabajadora de base de la Junta Local ha sido afectada en su esfera jurídica o en sus derechos”.

Sin necesidad de abogado o abogada

La tercera fase de implementación del [nuevo modelo de justicia laboral](#) , que incluyó a Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, debió entrar en vigor en mayo pasado, pero el Congreso

concedió una prórroga de cuatro meses, pues había retrasos por falta de presupuesto.

De todas las entidades, la Ciudad de México es donde se concentra el mayor número de conflictos del trabajo. El reto más grande para poner en marcha el nuevo sistema fue reformar la Ley Orgánica del Poder Judicial, “para darle viabilidad a los juzgados laborales”, y crear la Ley Orgánica del Centro de Conciliación, explica José Luis Rodríguez.

El Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México “es un organismo especializado, imparcial, que tiene autonomía técnica y operativa, pero está sectorizado a la Secretaría del Trabajo. Su objetivo fundamental es la conciliación prejudicial, es decir, evitar que el conflicto laboral se resuelva en un juzgado”.

Es muy importante que la gente tenga claro que, si tiene un conflicto laboral, tiene que presentarse a un centro de conciliación, subraya el funcionario. “Ahora buscaremos la solución a través del diálogo, de la conciliación. Nuestro objetivo central es proponer alternativas, soluciones justas y equitativas para evitar la vulneración a los derechos de las personas trabajadoras”.

Además de la celeridad, con este sistema las personas no requieren [contratar de manera obligada una asesoría legal](#)

. Los procesos de conciliación deben llevarse directamente entre las partes, lo que le cierra las puertas a integrantes de sindicatos, abogadas y abogados que cazaban asuntos afuera de las instalaciones, alargando el juicio lograban ganar más.

“Por supuesto que hay resistencias a este cambio. Pero si analizamos de manera objetiva el acceso a la justicia en las juntas, no veo quién pueda argumentar que es funcional tener audiencias ocho o 20 meses después de haber iniciado la demanda. Aquí estamos hablando de un procedimiento conciliatorio que tardará 45 días máximo, y el asunto pasa a un juzgado laboral éste deberá resolverlo en un lapso no mayor a 6 meses”.

El funcionario resalta la importancia de que la ciudadanía conozca sus derechos, cómo y dónde ejercerlos. “Cuando un derecho no se conoce, no se ejerce. Los nuevos organismos de justicia laboral pretenden evitar la vulneración de las personas trabajadoras y ofrecerle a quienes habitan la Ciudad de México un servicio público que sea eficaz”.

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