

Así se resolverán los conflictos con la nueva justicia laboral en México

El nacimiento de la nueva Justicia Laboral en México da origen a la solución de conflictos con un enfoque mayormente conciliatorio, derivado de la reforma en la materia publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1 de mayo de 2019, [originando un cambio gradual en México](#), en la cual, se introduce la conciliación como una instancia prejudicial obligatoria y expedita, que busca disminuir los conflictos ante los Tribunales Laborales.

El aludido proceso involucra tanto a las autoridades federales como las estatales, las cuales tienen la obligación de proporcionar asesoría y orientación legal gratuita a las personas que acudan ante ellas, para orientarlas acerca de sus derechos e inquietudes sobre el conflicto laboral en el que se lleguen a encontrar.

Los conflictos laborales serán resueltos con un modelo que apuesta por la conciliación y una solución pronta y expedita en un plazo máximo de 45 días; erradicando la impartición de la justicia laboral en aspectos como diferimiento, estancamiento procesal, audiencias, rezago, corrupción, sobrecarga, limitada gestión y acumulación de juicios.

Las demandas pasarán previamente por los recién creados Centros de Conciliación, en los que se incorporan herramientas tecnológicas como solicitudes en línea, buzón electrónico y notificaciones digitales para agilizar sus labores. No es obligatorio conciliar, pero sí asistir para intentarlo, para ello se emplearán conciliadores que ayuden a ambas partes a entenderse y alcanzar un punto de equilibrio.

En caso de no resolverse por esta vía, llegarán a manos de un

Tribunal Laboral. Esta reforma incluye la creación y entrada en vigor de los tribunales laborales dependientes del Poder Judicial que ejecuten juicios orales y procedimientos ágiles donde se emita sentencia. Dichos procesos tienen tanto fases orales como escritas, esta última se inicia con la presentación y contestación de la demanda, además de acompañar a la demanda la constancia de no conciliación y las pruebas en donde se admite la reconvención y las réplicas, seguido de una fase oral, la cual consta de una audiencia preliminar en la que se depura el procedimiento, se establecen hechos controvertidos, se admiten o desechan pruebas y se cita a audiencia de juicio, en la cual, se desahogan pruebas, se formulan alegatos y se emite sentencia.

Este modelo de justicia comenzó a operar de manera gradual en ocho entidades federativas: Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas, y de manera parcial en Hidalgo.

Además, La secretaria del trabajo, Luisa María Alcalde Luján, y Carolina Ortiz Porras, titular de la PROFEDET, dieron el **banderazo de salida a los trabajos de coordinación con autoridades judicial y laborales de los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala, Veracruz, e Hidalgo de manera local,** con la finalidad que en este año 2021 se sumen a la nueva justicia laboral en México, pretendiendo que operen a plenitud en todo el país a mediados del año 2022.

Sin embargo, es importante resaltar que el cambio a la nueva justicia laboral en México también trae a las empresas un cambio en la vida interna de las mismas, por lo que es recomendable tener como prioridad el fortalecer las áreas de Recursos Humanos para reforzar y mejorar la atención a los trabajadores, capacitar a directivos para una mejor comprensión de lo que implica la nueva vida individual y colectiva de la empresa, y mantener al día la documentación de

la contratación de los trabajadores y de las terminaciones de las relaciones laborales.

Muchas de sus disposiciones tendrán que probarse en la práctica para irse ajustando a condiciones más convenientes para su aplicación, y sin duda, el diálogo social será la ruta para enriquecer la aludida norma obrera.



CECILIA ALEJANDRA TORRES GARCÍA

ABOGADA

alejandratorres@strategofirma.com