

¿Conoces el nuevo modelo de justicia laboral en México?



La justicia laboral y su panorama a futuro

Con la última etapa de la implementación del Nuevo Modelo de Justicia Laboral, se emprende en México un nuevo camino donde la conciliación será el eje principal, ya que simplificará el procedimiento laboral para la impartición de justicia de manera pronta, expedita y efectiva.



Suscríbete a nuestro **Newsletter**

¿Qué implica este nuevo modelo de justicia?

- Antes de demandar, será obligatorio intentar alcanzar un acuerdo y en caso no lograr conciliar, acudirán a los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial que cuentan con juicios orales, ágiles, modernos, expeditos y en presencia de un juez en no más de 6 meses.
- Con la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral será el organismo público encargado de las siguientes atribuciones:
 - Conciliación laboral en materia federal
 - Registro sindical de asociaciones
 - Contratos colectivos
 - Contratos ley y reglamentos interiores de trabajo
 - Verificación y seguimiento de los procesos de democracia sindical
- Libertad y democracia sindical; los trabajadores decidirán de manera libre y sin presión, afiliarse, cambiarse o simplemente no pertenecer a ningún sindicato. Así mismo, participarán en las decisiones fundamentales de su sindicato a través del voto libre, personal, directo y secreto para la elección de sus directivas, y la aprobación de sus contratos colectivos y revisiones.



Contáctanos
para asesorarte

(33)1267 5281 

Este nuevo sistema también contempla protección para todas las

mujeres que deseen incluirse en los temas sindicales y contra el acoso laboral y sexual, siendo este último un tema que abarca tanto a hombres como a mujeres.

Algunas de las responsabilidades y sanciones en caso de que no se cumpla con el nuevo modelo de justicia son las siguientes:

- **Actos discriminatorios y hostigamiento sexual:** De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización.
- **Por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora:** De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización.
- **Al patrón que no comparezca a la audiencia de conciliación:** De 50 a 100 Unidades de Medida y Actualización.
- **El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo:** De 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.
- **Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo:** 50 a 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.
- **Al Procurador de la Defensa del Trabajo, al Defensor Público o al representante del trabajador:** Sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Con la actual reforma para duplicar las vacaciones, podríamos vislumbrar un panorama de mejora para los trabajadores, sin embargo, esto también traerá nuevos retos para las empresas mexicanas, ya que tendrán que adecuarse a todo el nuevo sistema de justicia laboral, sin embargo, en términos

generales esto constituye un avance para el país, y otorga certeza a la vida laboral de los trabajadores.